

**PENGARUH DISIPLIN KERJA PETUGAS TERMINAL DAN LINGKUNGAN
KERJA FISIK TERHADAP IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TERMINAL BIS
RIDGE CAMP MILE 72 DI PT FREEPORT INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk memenuhi Sebagian persyaratan guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



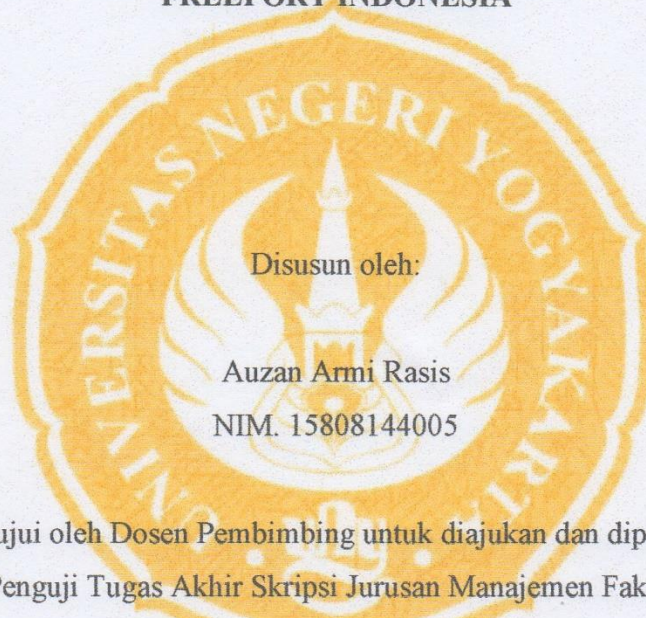
AUZAN ARMI RASIS
NIM. 15808144005

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2019

HALAMAN PERSETUJUAN

TUGAS AKHIR SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA PETUGAS TERMINAL DAN
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP IMPLEMENTASI
KEBIJAKAN TERMINAL BIS RIDGE CAMP MILE 72 DI PT
FREEPORT INDONESIA**



Disusun oleh:

Auzan Armi Rasis

NIM. 15808144005

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di
depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta.

Yogyakarta, 9 Mei 2019

Pembimbing,

Setyabudi Indartono, Ph.D.

NIP. 19720720 200312 1 001

HALAMAN PENGESAHAN

TUGAS AKHIR SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA PETUGAS TERMINAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TERMINAL BIS RIDGE CAMP MILE 72 DI PT FREEPORT INDONESIA

Oleh:

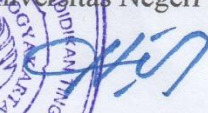
Auzan Armi Rasis

NIM. 15808144005

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 17 Mei 2019
dan dinyatakan telah lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama Lengkap	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Prof. Dr. Nahiyah Jaidi, M.Pd.	Ketua Penguji		26/5/19
Setyabudi Indartono, Ph.D	Sekretaris		27/5/19
Arum Darmawati, MM.	Penguji Utama		25/5/19

Yogyakarta, 5 Juli 2019
Dekan Fakultas Ekonomi,
Universitas Negeri Yogyakarta

Dr. Sugiharsono, M.Si.
NIP. 19550328 198303 1 002

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Auzan Armi Rasis

NIM : 15808144005

Program Studi : Manajemen

Judul Tugas Akhir : “Pengaruh Disiplin Kerja Petugas Terminal dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Impelementasi Kebijakan Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia”

Menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 12 Mei 2019

Penulis,



Auzan Armi Rasis

NIM. 15808144005

MOTTO

“Allah SWT tidak akan membebani seseorang diluar kemampuan umatnya”

(Q.S Al-Baqarah: 286)

“Adigang, Adigung, Adiguno”

(Manusia hendaknya tidak menyombongkan dan mengandalkan kelebihan yang dimiliki)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahhirabbilalamin, atas rahmat & ridho Allah SWT skripsi ini bisa benar-benar terjadi. Khusus di persembahkan untuk:

Bapak Anom Sungkowo, Ibu Admini Sugiyono, sebuah kehormatan mampu membuat kalian tersenyum. Pak, Buk.

Mba Ani, Mas Aji, Mas Harris, Mba Tisa, Barra, Sakha, Agra. Untuk kalian.. Jarak bukan sebuah halangan untuk tetap saling mengasihi. Selama pijakan kita masih bernama Bumi, maka bisikan rindumu melalui sujudmu.

“Kimcil Crew” Mas Revak, Mas Erfan, Mas Jordy, Mas Fendi, Ramadan, serta semua anggota Tembagapura Tennis Club. Sungguh tanpa kalian penelitian ini tidak bisa berkeringat.

Semua sahabat-sahabat duniawi UNY. Bersenang-senanglah, karena hari ini akan kita rindukan.

RISMABA, yang memberikan warna-warni Ramadhan 1440 H, canda tawa kalian sudah terkenang rapih dalam penelitian ini.

Semua sahabat-sahabat penulis tidak terkecuali, kupersembahkan seutuhnya.
Terimakasih!

**PENGARUH DISIPLIN KERJA PETUGAS TERMINAL DAN
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP IMPLEMENTASI
KEBIJAKAN TERMINAL RIDGE CAMP MILE 72 DI PT FREEPORT
INDONESIA**

Oleh:

Auzan Armi Rasis

NIM. 15808144005

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh disiplin kerja petugas terminal terhadap implementasi kebijakan Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia, (2) pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap implementasi kebijakan Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia, dan (3) pengaruh disiplin kerja petugas terminal dan lingkungan kerja fisik terhadap implementasi kebijakan Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 150 petugas Terminal Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa: (1) disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap implementasi kebijakan sebesar $(\beta) -0.236$ dan $p=0.01$, dengan kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap implementasi kebijakan sebesar $(\Delta R^2) 0.49$. (2) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap implementasi kebijakan sebesar $(\beta) 0.210$ $p=0.05$ dengan kontribusi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap implementasi kebijakan sebesar $(\Delta R^2) 0.003$. (3) disiplin kerja $(\beta) -0.209$ $p=0.05$ dan lingkungan kerja fisik $(\beta) 0.176$ $p=0.05$ berpengaruh terhadap implementasi kebijakan dengan kontribusi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap implementasi kebijakan sebesar sebesar $(\Delta R^2) 0.074$.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Implementasi Kebijakan

**THE INFLUENCE OF TERMINAL STAFF WORK DISCIPLINE AND
PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON THE POLICY IMPLEMENTATION
AT BUS TERMINAL RIDGE CAMP MILE 72 AT PT FREEPORT
INDONESIA**

By:

Auzan Armi Rasis

NIM. 15808144005

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the influence of terminal staff work discipline on the policy implementation at Mile 72 Ridge Camp Bus Terminal at PT Freeport Indonesia, (2) the influence of the physical work environment on the policy implementation at Bus Terminal Ridge Camp Mile 72 at PT Freeport Indonesia, and (3) the influence of terminal staff work discipline and physical work environment on the policy implementation at Mile 72 Ridge Camp Bus Terminal at PT Freeport Indonesia.

This study is a causal associative study using a quantitative approach. The population in this study were 150 Terminal Ridge Camp Mile 72 staff work at PT Freeport Indonesia. Data collection uses a questionnaire, while data analysis is done using multiple regression analysis.

The results of the study found that: (1) work discipline had a negative effect on policy implementation of (β) -0.236 and $p = 0.01$, with the contribution of the influence of work discipline to the policy implementation of (ΔR^2) 0.49. (2) The physical work environment has a positive effect on the policy implementation of (β) 0.210 $p = 0.05$ with the contribution of the influence of the physical work environment to the policy implementation of (ΔR^2) 0.003. (3) work discipline (β) -0.209 $p = 0.05$ and physical work environment (β) 0.176 $p = 0.05$ has an effect on policy implementation by contributing to the influence of work discipline and physical work environment on policy implementation amounting to (ΔR^2) 0.074.

Keywords: Work Discipline, Physical Work Environment, Policy Implementation.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkat rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi dalam rangka untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Petugas Terminal dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Implementasi Kebijakan Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia”.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan kerjasama berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

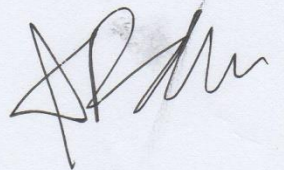
1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta sekaligus sebagai Dosen Pembimbing Skripsi, yang telah sabar dan meluangkan waktu untuk memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi luar biasa selama penyusunan skripsi ini.
4. Prof. Dr. Nahiyah Jaidi, M.Pd., sbagai Ketua Penguji yang telah memberikan masukan, saran, bimbingan, dan motivasi.
5. Arum Darmawati, MM., sbagai Penguji Utama yang juga memberikan masukan, saran, bimbingan, dan motivasi
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan bimbingan dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat dan membantu kelancaran studi.
7. PT Freeport Indonesia, sebuah kehormatan penulis karena sudah diberikan kesempatan untuk melakukan magang dan penelitian guna memperlancar proses penulisan skripsi.

8. Orang tua Bapak Anom Sungkowo & Ibu Admini Sugiyono termakasih atas doa yang tidak pernah terputus, motivasi, semangat, dan senyum kalian merupakan sumber energi positif penulis untuk tetap berjuang hidup.
9. Mba Ani, Mas Aji, Mas Haris, Mba Tisa, Barra, Sakha, Agra, yang merupakan kakak kandung kakak ipar, dan keponakan. Terimakasih karena semangatnya selalu berada dekat di hati penulis.
10. Sahabat-sahabat Manajemen UNY, terimakasih telah berproses bersama, memotivasi, dan atas semangatnya. Apapun kalian nanti di masa depan. Semoga selalu dalam lindungan-Nya
11. Teman-teman dan sahabat saya di Universitas Negeri Yogyakarta yang selalu membantu serta memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, *jazakumullah khairon katsiran*, terima kasih banyak atas bantuan dan dukungannya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi penulisan yang lebih baik dimasa mendatang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Yogyakarta, 12 Mei 2019

Penulis,



Auzan Armi Rasis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Batasan Masalah	12
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	13
F. Manfaat Penelitian	14
BAB II KAJIAN TEORI.....	15
A. Landasan Teori.....	15
1. Implementasi Kebijakan	15
2. Disiplin Kerja.....	25
3. Lingkungan Kerja Fisik	31
B. Kerangka Berpikir	36
C. Paradigma Penelitian.....	43
D. Hipotesis Penelitian.....	43
BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Desain Penelitian.....	45
B. Tempat dan Waktu Penelitian	45
C. Definisi Operasional Variabel.....	45

D. Populasi Penelitian	49
E. Teknik Pengumpulann Data	49
F. Instrumen Penelitian.....	50
G. Uji instrumen.....	50
H. Teknik Analisis Data.....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	61
1. Sejarah Berdirinya PT Freeport Indonesia.....	61
2. Visi dan Misi PT Freeport Indonesia	62
B. Hasil Penelitian	62
1. Analisis Deskriptif	63
2. Uji Prasyarat Analisis	70
3. Pengujian Hipotesis & Pembahasan	73
C. Pembahasan.....	76
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	84
A. Simpulan.....	84
B. Keterbatasan Penelitian.....	85
C. Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN	93

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	50
Tabel 2. Uji CFA	51
Tabel 3. Hasil Uji <i>Convergent Validity</i>	53
Tabel 4. Hasil Uji <i>Divergent Validity</i>	54
Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 6. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 7. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
Tabel 8. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia	64
Tabel 9. Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja	65
Tabel 10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Status	66
Tabel 11. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Suku	66
Tabel 12. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja	68
Tabel 13. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja Fisik	69
Tabel 14. Kategorisasi Variabel Implementasi Kebijakan	70
Tabel 15. Hasil Uji Normalitas	70
Tabel 16. Hasil Uji Linieritas	71
Tabel 17. Hasil Uji Multikolinieritas	72
Tabel 18. Hasil Uji Heteroskedastisitas	73
Tabel 19. Rangkuman Hasil Regresi	74
Tabel 20. Ringkasan Hasil Hipotesis	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Paradigma Penelitian.....	43
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian	94
Lampiran 2. Data Penelitian, Validitas, Reliabilitas	99
Lampiran 3. Data Karakteristik Responden	106
Lampiran 4. Data Kategorisasi	110
Lampiran 5. Hasil Uji CFA	115
Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas	116
Lampiran 7. Hasil Uji Korelasi <i>Product Moment</i>	116
Lampiran 8. Hasil Uji Karakteristik Responden	118
Lampiran 9. Rumus Perhitungan Kategorisasi	119
Lampiran 10. Hasil Uji Normalitas	121
Lampiran 11. Hasil Uji Linieritas	122
Lampiran 12. Hasil Uji Multikolinieritas	123
Lampiran 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas	124
Lampiran 14. Hasil Uji Regresi Berganda	125
Lampiran 15. Foto Kegiatan Penelitian	129

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi faktor penting bagi sebuah organisasi, karena sumber daya manusia memiliki bakat, kreatifitas dan semangat untuk suatu organisasi yang ditempatinya. Seperti pendapat Gomes (2003) bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampian, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya, rasio, rasa dan karsa. Maka dari itu sebuah organisasi akan berjalan secara baik apabila sumber daya manusia itu menggunakan kemampuannya secara maksimal, walaupun betapa majunya teknologi, tersedianya modal, pandainya suatu perumusan dan rencana organisasi, akan tetapi tidak akan berjalan sesuai rencana jika tanpa sumber daya manusia.

Salah satu penunjang berjalannya suatu organisasi secara baik adalah dengan menciptakan suatu implementasi kebijakan agar bisa menjadi acuan kerja bagi anggota organisasi. Implementasi kebijakan adalah tindakan yang dilakukan oleh pemerintah dan swasta baik secara individu maupun secara kelompok yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan, Wibawa, dkk (1994). Kemudian Grindle (1980) menambahkan bahwa proses implementasi kebijakan baru akan dimulai apabila tujuan dan sasaran telah ditetapkan, program kegiatan telah tersusun dan dana telah siap dan dana telah disalurkan untuk mencapai sasaran.

Jadi pada dasarnya implementasi kebijakan menghubungkan antara tujuan kebijakan dan realisasinya dengan hasil kegiatan yang sudah ditetapkan oleh suatu organisasi untuk mengelola sumber daya manusia yang ada didalamnya dan implementasi kebijakan akan sangat menentukan apakah sasaran (*policy outputs*) dan tujuan (*policy outcomes*) akan tercapai, kedua parameter tersebut tentunya akan sangat menentukan tercapai atau tidaknya sebuah kinerja kebijakan (*policy performance*). Menurut Edward III (1984) yang menyatakan bahwa indikator dari implementasi kebijakan adalah; 1) Struktur birokrasi 2) Sumber daya 3) Disposisi 4) Komunikasi.

PT Freeport Indonesia (PTFI) merupakan perusahaan afiliasi dari Freeport-McMoRan. PTFI menambang, memproses dan melakukan eksplorasi terhadap bijih yang mengandung tembaga, emas dan perak. Beroperasi di daerah dataran tinggi di Kabupaten Mimika Provinsi Papua, Indonesia. Kemudian memasarkan konsentrat yang mengandung tembaga, emas dan perak ke seluruh penjuru dunia. Kompleks tambang di Grasberg merupakan salah satu penghasil tunggal tembaga dan emas terbesar di dunia, selain cadangan tunggal emas terbesar didunia.

Visi PTFI adalah menjadi perusahaan tambang kelas dunia yang menciptakan nilai-nilai unggul dan menjadi kebanggaan bagi seluruh pemangku kepentingan termasuk karyawan, masyarakat, dan bangsa. Misi PTFI adalah berkomitmen untuk secara kreatif mentransformasikan sumber daya alam menjadi kesejahteraan dan pembangunan yang

berkelanjutan melalui praktik-praktik pertambangan terbaik dengan memprioritaskan kesejahteraan dan ketentraman karyawan dan masyarakat, pengembangan SDM, tanggung jawab sosial dan lingkungan hidup, serta keselamatan dan kesehatan kerja.

Untuk mendukung beroprasinya kegiatan pertambangan, PTFI membentuk suatu departemen yaitu Bis & Transportasi dimana departemen tersebut memberikan pelayanan transportasi meliputi Bis Kota di Jobsite, Bis Kerja Karyawan, Bis Karyawan *Shift Day Off* (SDO) & Kerinduan, Bis Karyawan Cuti, dan Bis Perjalanan Dinas dari Highland ke Lowland maupun sebaliknya. Departemen Bis & Transportasi berkomitmen untuk memberikan pelayanan dengan ramah dan mengutamakan kepuasan pelanggan. Untuk menjalankan pengoprasian Terminal Bis Ridge Camp Mile 72, Departemen Bus & Transportasi menggunakan jasa *contractor* yaitu PT Mitra Siaga sebagai mitra PT Freeport Indonesia dalam pengelolaan terminal atau petugas terminal yang meliputi Terminal Bis Gorong-Gorong Mile 26, Terminal Bis Mulky Mile 68, dan Terminal Bis Ridge Camp Mile 72. Pada penelitian ini penulis fokus kepada petugas terminal yang di Terminal Bis Ridge Camp Mile 72.

Dengan beragamnya jenis bis yang ada di Terminal Bis Ridge Camp Mile 72, maka manajemen terminal dan PTFI membuat kebijakan yang harus diikuti oleh penumpang maupun petugas yang ada di Terminal Ridge Camp Mile 72 mengingat PTFI sangat mengedepankan keselamatan kerja.

Dalam penelitian ini implemenasi kebijakan menjadi variabel yang dipengaruhi atau variabel dependen. Indikator implementasi kebijakan menurut Edward III (1984) yang terdiri dari Struktur birokrasi, Sumberdaya, Disposisi, dan Komunikasi, kebijakan di Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia sangat berkaitan dengan indikator milik Edward. Struktur birokrasi di Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia sebagai indikator implementasi kebijakan menunjukkan bahwa pembagian kerja yang ada belum maksimal, dikarenakan masih ada istilah petugas Papua dan non Papua yang menganggap petugas Papua memiliki kemampuan yang kurang mumpuni.

Sementara sumberdaya Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 menggambarkan kuantitas petugas terminal yang ada sudah memadai, tetapi yang menjadi permasalahannya adalah dalam pembagian roster kerja yang kurang maksimal sehingga petugas terminal merasa kekurangan *menpower* dalam melaksanakan tugasnya. Disamping itu disposisi yang ada di Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 mengindikasikan bahwa sebagian sikap petugas terminal dalam melaksanakan kebijakan yang ada masih rendah, misalnya masih ada petugas terminal yang merokok di area terminal.

Sementara Komunikasi di Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 menunjukkan bahwa belum ada kekonsistetan dalam penyampaian kebijakan, karena kebijakan yang ada diterminal sangat dinamis dan ketika ada pembaharuan kebijakan informasi yang ada belum tersampaikan

secara maksimal. Pelanggaran-pelanggaran kebijakan yang terjadi di Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 juga diperkuat dengan laporan data sekunder milik Departemen Bis & Transportasi selama bulan Januari hingga Oktober tahun 2018 yang mencapai kurang lebih 280.000 petugas dan penumpang yang disetiap harinya pasti ada pelanggaran kebijakan yang dilakukan oleh keduanya. Proses penyaluran komunikasi kebijakan di terminal memang kurang maksimal. Manajemen terminal dan PTFI membuat sebuah kebijakan di Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 agar bisa diindahkan oleh petugas terminal maupun penumpang dengan sebagaimana mestinya.

Disiplin kerja menjadi variabel (X1) yang mempengaruhi atau independen. Kedisiplinan petugas Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 sebagian masih rendah, dilihat dari kondisi riil dilapangan dan mengacu pada indikator disiplin kerja milik Hasibuan (2006) bahwa sikap dari petugas terminal untuk kehadiran dan presensi sebagian petugas terminal masih kurang baik, dibuktikan dengan ada oknum petugas yang sengaja tidak masuk pada jadwal kerja yang sudah ditentukan. Kemudian diamati dari segi norma, dalam mematuhi kebijakan perusahaan masih ada oknum petugas yang rendah dalam menaati kebijakan yang ada misalnya petugas tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) secara lengkap di lantai 1, merokok diarea terminal yang bukan area semestinya, meludah sembarangan dan membuang sampah bukan pada tempatnya. Indikator yang terakhir yaitu tanggung jawab, berdasarkan hasil observasi, rasa

tanggng jawab sebagian petugas terminal juga masih kurang, misalnya kurang tegas dalam mengingatkan penumpang untuk tertib, pembiaran pelanggaran oleh petugas. Padahal itu menjadi salah satu tanggung jawab dari petugas terminal untuk bertindak tegas dan mengingatkan atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh penumpang terminal.

Lingkungan kerja fisik menjadi variabel (X2) atau yang mempengaruhi. Pada penelitian ini indikator lingkungan kerja fisik menggunakan milik Nitisemito (1996) yang meliputi; 1) kebersihan 2) penerangan 3) pertukaran udara 4) keamanan 5) peralatan 6) kebisingan. Berdasarkan pengamatan, keadaan lingkungan kerja fisik Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 sudah cukup baik dibuktikan dengan tempat kerja tertata rapi, tempat kerja yang bersih, jumlah sumber cahaya yang cukup, pertukaran udara di tempat kerja juga baik, peralatan yang mendukung keamanan sudah cukup baik, ketersediaan peralatan yang berstandar internasional kebisingan di tempat kerja diatasi dengan pembagian *earplug*. Dari indikator milik Nitisemo dan dilihat dari kondisi riil dilapangan mengenai lingkungan kerja fisik di Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 sudah baik.

Dari hasil pra survei yang sudah dilakukan penulis dengan metode wawancara dengan acuan pertanyaan sesuai indikator dari variabel implementasi kebijakan milik Edward III (1984) yang dilakukan kepada *Superintendent* Bis & Transportasi, *Supervisor* Bis & Transportasi, dan *Chief Oprerator* Terminal dari PT Mitra Siaga di Terminal Bis Ridge

Camp Mile 72 diperoleh informasi bahwa dasar dibentuknya suatu implementasi kebijakan adalah untuk mengakomodir operasional terminal dalam bentuk melayani kegiatan transportasi, menertibkan kegiatan transportasi, melakukan kegiatan transportasi agar supaya kegiatan operasional Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 bisa teratur. Dalam upaya mengindahkan kebijakan yang ada pelaksanaannya sudah berjalan cukup baik, akan tetapi masih terdapat kendala karena masih ada beberapa petugas terminal yang mengabaikan kebijakan yang sudah diberlakukan di Terminal Bis Ridge Camp Mile 72.

Terdapat oknum petugas yang tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) secara lengkap untuk petugas terminal yang bertugas dilantai 1, merokok di area terminal yang bukan area seharusnya, melakukan pembiaran dari petugas untuk penumpang yang melanggar kebijakan, seperti meludah pinang bukan pada tempatnya, merokok bukan pada tempatnya, menunggu bis di lantai 1 bukan di ruang tunggu yang sudah disediakan. Lantai 1 meliputi tempat bis bermanuver, area bongkaran penumpang, dan area naik turunnya untuk penumpang di bis. Lantai 2 merupakan ruang tunggu dari *bay* 1 sampai 8, dan lantai 3 merupakan kantor dari Departemen Bis & Transportasi, PT Kuala Pelabuhan Indonesia, dan PT Mitra Siaga. Untuk penumpang yang mengikuti bis SDO masih terdapat penumpang yang berangkat tidak sesuai jadwal keberangkatan dan tidak mau mengikuti rangkaian *check-in* bis. Responden juga

mengatakan bahwa kebijakan diteminal masih dalam masa *trial and error* maka dari itu kebijakan juga masih bersifat dinamis.

Jika dilihat dari hasil wawancara yang mengacu pada indikator komunikasi dari pihak manajemen terminal dan PTFI sudah menyampaikan kebijakan yang ada di terminal melalui berbagai media. Pertama ada media elektronik yang meliputi *interoffice* yang meliputi email, bagi penumpang yang memiliki email resmi milik PTFI pasti akan mengetahui mengenai kebijakan-kebijakan yang ada di Terminal Bis Ridge Camp Mile 72, *safety meeting* yang dilaksanakan di departemen masing-masing yang berikutnya melalui *announcement* yang ada di website resmi PTFI. Kemudian media yang kedua adalah melalui infrastruktur berupa *signs safety* yang sudah terpasang di area terminal.

Penyampaian kebijakan untuk petugas terminal adalah melalui lisan yang diberikan oleh atasan untuk petugas terminal dalam bentuk *meeting* yang dilakukan 1 bulan 3 kali yang membahas berbagai macam topik salah satunya mengenai kebijakan yang ada di terminal dan *briefing* disetiap awal kerja, kemudian untuk penumpang dilakukan pemberitahuan secara langsung dari petugas terminal kepada penumpang, kemudian seluruh kegiatan yang ada di Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 diawasi oleh CCTV yang dipantau langsung oleh pihak manajemen perusahaan. Dengan berbagai media untuk mengajak petugas terminal dan penumpang terminal untuk taat terhadap kebijakan, tetapi masih saja terdapat ketidak

disiplinan petugas terminal, ini bisa terjadi karena penyampaianya masih belum konsisten.

Hasil wawancara dengan indikator sumber daya dengan kuantitas petugas yang ada kegiatan operasional Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 sudah berjalan cukup baik akan tetapi responden mengatakan sebenarnya sudah cukup tetapi ada kendala dalam pembagian roster kerja yang belum seimbang, sehingga petugas terminal merasa kurang dalam pembagian kerja di terminal, kemudian masih masih ada gap antara papua dan *non* papua yang itu cukup menghambat dalam pembagian kerja. Untuk menciptakan kualitas kerja petugas terminal pihak manajemen terminal dan PTFI memberikan pelatihan tetapi hanya sebatas *Safety Induction* dan responden juga mengatakan kualitas kerja petugas terminal sebagian baik sebagian belum baik, padahal jika diperhatikan dari sisi lingkungan kerja fisik Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 sudah memadai dan layak untuk beroperasi dari segi fasilitas untuk penumpang, area kerja petugas terminal, hingga proses bis untuk bermanuver.

Wawancara berikutnya yang mengacu pada indikator disposisi atau sikap pelaksana, penulis memperoleh hasil yang sejauh ini pelaksanaan implementasi kebijakan masih terdapat kendala, yaitu petugas terminal belum mengikuti kebijakan yang sudah dibuat. Dari indikator struktur birokrasi, responden mengatakan bahwa sejauh ini hubungan dan koordinasi antara Departemen Bis & Transportasi dan *contractor* yang berkaitan sudah berjalan cukup baik walaupun masih terdapat hambatan,

dari segi dukungan pimpinan juga sangat positif dalam hal kebijakan yang ada.

Jika dilihat dari gambaran prasurvei yang menyatakan ada beberapa petugas terminal yang tidak taat dengan kebijakan di Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 dan disiplin kerja petugas terminal yang masih rendah padahal sudah tersedia lingkungan kerja fisik yang memadai, maka penulis menjadikan alasan-alasan penting tersebut untuk mendasari kebutuhan penelitian ini dengan judul ***Pengaruh Disiplin Kerja Petugas Terminal dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Implementasi Kebijakan Bis Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia.***

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Pembagian kerja yang ada belum maksimal, dikarenakan masih ada istilah petugas Papua dan non Papua yang menganggap petugas Papua memiliki kemampuan yang kurang mumpuni.
2. Kuantitas petugas terminal yang ada sudah memadai, tetapi yang menjadi permasalahannya adalah dalam pembagian roster kerja yang kurang maksimal sehingga petugas terminal merasa kekurangan *menpower* dalam melaksanakan tugasnya.
3. Sebagian sikap petugas terminal dalam melaksanakan kebijakan yang ada masih rendah, misalnya masih ada petugas terminal yang merokok di area terminal, tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) secara

lengkap, meludah sembarangan, dan membuang sampah bukan pada tempatnya.

4. Lingkungan kerja fisik di Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 sudah baik, yang menjadi permasalahan adalah dengan baiknya lingkungan kerja fisik di Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 masih terdapat beberapa petugas yang kurang disiplin dan masih melanggar kebijakan yang ada.
5. Belum ada kekonsistetan dalam penyampaian kebijakan, karena kebijakan yang ada di terminal sangat dinamis dan ketika ada pembaharuan kebijakan informasi yang ada belum tersampaikan secara maksimal.
6. Sikap dari petugas terminal untuk kehadiran dan presensi sebagian petugas terminal masih kurang baik, dibuktikan dengan ada oknum petugas yang sengaja tidak masuk pada jadwal kerja yang sudah ditentukan.
7. Rasa tanggung jawab sebagian petugas terminal juga masih kurang, misalnya kurang tegas dalam mengingatkan penumpang untuk tertib, pembiaran pelanggaran oleh petugas.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, dengan cukup banyaknya variabel yang dapat diteliti, maka penelitian ini hanya memfokuskan pada pengaruh disiplin kerja petugas terminal dan lingkungan kerja fisik terhadap implementasi kebijakan Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia. Alasan dilakukannya penelitian ini karena disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik merupakan masalah utama yang mempengaruhi implementasi kebijakan, adanya beberapa petugas terminal yang disiplin kerjanya masih rendah dan kurang memanfaatkan lingkungan kerja fisik yang sudah memadai serta pelanggaran kebijakan yang dilakukan oleh penumpang Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia. Dengan alasan tersebut, maka peneliti membatasi masalah penelitian pada “Pengaruh Disiplin Kerja Petugas Terminal dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Implementasi Kebijakan Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia”. Implementasi kebijakan digunakan menjadi variabel (Y) karena apabila dimanfaatkan secara maksimal akan membawa kemajuan bagi Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 dan PT Freeport Indonesia.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah-masalah yang terdapat dalam identifikasi masalah tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja petugas terminal terhadap implementasi kebijakan Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap implementasi kebijakan Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja petugas terminal dan lingkungan kerja fisik terhadap implementasi kebijakan Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia?

E. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh disiplin kerja petugas terminal terhadap implementasi kebijakan Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia.
2. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap implementasi kebijakan Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia.
3. Pengaruh disiplin kerja petugas terminal dan lingkungan kerja fisik terhadap implementasi kebijakan Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan terhadap keadaan yang terjadi didalam perusahaan secara nyata yang nantinya berguna bagi kemajuan perusahaan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja petugas terminal, lingkungan kerja fisik dan implementasi kebijakan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi yang dapat digunakan oleh Departemen Bis & Transportasi sebagai bahan pertimbangan yang berkaitan tentang peningkatan pengindahan implementasi kebijakan melalui disiplin kerja petugas terminal dan lingkungan kerja fisik.

3. Bagi Pihak Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa jurusan manajemen dan peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya dan dapat menjadi bahan perbandingan bagi penulis lain yang melakukan penelitian dengan tema yang sama.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Implementasi Kebijakan

a. Pengertian Implementasi Kebijakan

- 1) Edward III (1980) menjelaskan bahwa implementasi kebijakan adalah suatu proses yang dinamis, dimana terdapat banyak faktor yang saling berinteraksi dan mempengaruhi implementasi kebijakan.
- 2) Grindle (1980) menjelaskan bahwa implementasi kebijakan merupakan proses umum tindakan administratif yang dapat diteliti pada tingkat program tertentu.
- 3) Sunggono (1994) mengatakan bahwa implementasi kebijakan adalah suatu upaya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dengan sarana-sarana tertentu dan dalam urutan waktu tertentu.
- 4) Dwijowijoto (2004) dalam teorinya menjelaskan bahwa implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Tidak lebih dan tidak kurang untuk mengimplementasikan kebijakan publik, maka ada dua pilihan langkah yang ada, yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program-

program atau melalui formulasi kebijakan derivate atau turunan dari kebijka publik tersebut.

- 5) Winarno (2004) juga menerangkan implementasi kebijakan merupakan alat administrasi hukum dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur, dan teknik yang bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak dan tujuan yang digunakan.

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli, yang digunakan landasan dalam penelitian ini adalah pendapat dari Winarno yaitu implementasi kebijakan merupakan alat administrasi hukum dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur, dan teknik yang bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak dan tujuan yang digunakan. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa implementasi kebijakan adalah suatu acuan yang digunakan untuk menjalankan suatu implementasi kebijakan dimana terdapat berbagai pihak yang ikut menjalankannya guna mencapai suatu tujuan tertentu.

b. Indikator Implementasi Kebijakan

Acuan indikator dalam penelitian ini menggunakan milik Edward III, dan dibagi bagi menjadi 4, yaitu:

1) Struktur birokrasi

Struktur birokrasi adalah karakteristik, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi berulang-ulang dalam badan-badan esekutif yang mempunyai hubungan. Yang dapat mendongkrak kinerja struktur birokrasi adalah:

a. *Standar Operating Procedures* (SOP)

SOP adalah suatu prosedur atau aktivitas terencana rutin yang memungkinkan para pegawai atau pelaksana kebijakan seperti aparatur, administratur, atau birokrat untuk melaksanakan kegiatan-kegiatannya pada setiap harinya (*days-todays politics*) sesuai dengan standar yang telah ditetapkan atau standar minimum yang dibutuhkan.

b. Melaksanakan fragmentasi

Pelaksanaan ini bertujuan untuk menyebar tanggung jawab berbagai aktivitas, kegiatan, atau program pada beberapa unit kerja sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dengan terfragmentasinya struktur birokrasi, maka implementasi akan lebih efektif karena dilaksanakan oleh organisasi yang kompeten dan kapabel.

2) Sumber daya

Sumber daya merupakan suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Sumber daya merupakan suatu hal yang penting untuk berjalannya suatu implementasi kebijakan, adapun hal yang mendorong majunya sebuah sumber daya adalah:

a) Staf

Sumber daya utama dalam implementasi kebijakan adalah staf atau sumber daya manusia (SDM). Kegagalan yang sering terjadi dalam implementasi kebijakan salah satunya disebabkan oleh karena staf yang tidak mencukupi, memadai, ataupun tidak kompeten di bidangnya. Penambahan jumlah staf atau implementor saja tidak mencukupi, tetapi diperlukan pula kecukupan staf dengan keahlian serta kemampuan yang diperlukan (kompeten dan kapabilitas) dalam mengimplementasikan kebijakan atau melaksanakan tugas yang diinginkan oleh kebijakan itu sendiri.

b) Informasi

Dalam implementasi kebijakan, informasi mempunyai dua bentuk, yang pertama adalah informasi yang berhubungan dengan cara melaksanakan kebijakan. Implementor harus mengetahui apa yang

harus mereka lakukan di saat mereka diberi perintah untuk melakukan tindakan. Kemudian yang kedua informasi mengenai data kepatuhan dari para pelaksana terhadap peraturan dan regulasi pemerintah yang telah ditetapkan. Implementor harus mengetahui apakah orang lain yang terlibat di dalam pelaksanaan kebijakan tersebut patuh terhadap hukum.

c) Wewenang

Pada umumnya kewenangan harus bersifat formal agar perintah dapat dilaksanakan. Kewenangan merupakan otoritas atau legitimasi bagi para pelaksana dalam melaksanakan kebijakan yang ditetapkan secara politik. Ketika wewenang itu nihil, maka kekuatan para implementor di mata publik tidak terlegitimasi, sehingga dapat menggagalkan proses implementasi kebijakan. Tetapi, dalam konteks lain, ketika wewenang formal tersebut itu ada, maka sering terjadi kesalahan dalam melihat efektivitas kewenangan. Di satu pihak, efektivitas kewenangan diperlukan dalam pelaksanaan implementasi kebijakan, tetapi disisi lain efektivitas akan menyusut mankala wewenang diselewengkan oleh para pelaksana demi kepentingan sendiri atau kepentingan kelompoknya.

d) Fasilitas

Fasilitas fisik juga merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan. Implementor mungkin memiliki staf yang mencukupi, mengerti apa yang harus dilakukannya, dan memiliki wewenang untuk melaksanakan tugasnya, tetapi tanpa adanya fasilitas pendukung (sarana dan prasarana) maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan berhasil.

3) Disposisi

Kecenderungan perilaku atau karakteristik dari pelaksana kebijakan berperan penting untuk mewujudkan implementasi kebijakan yang sesuai dengan tujuan atau sasaran. Hal-hal penting yang perlu dicermati pada variabel disposisi adalah:

a) Efek disposisi

Disposisi akan menimbulkan hambatan-hambatan yang nyata terhadap implementasi kebijakan bila personil yang ada tidak melaksanakan kebijakan-kebijakan yang diinginkan oleh pejabat-pejabat tinggi. Oleh karena itu, pemilihan dan pengangkatan personil pelaksana kebijakan haruslah orang-orang yang memiliki dedikasi pada kebijakan yang telah ditetapkan.

b) Melakukan pengaturan birokrasi

Dalam bagian ini implementasi kebijakan harus dilihat juga dalam hal pengaturan birokrasi. Ini merujuk pada penunjukan dan pengangkatan staf dalam birokrasi yang sesuai dengan kemampuan, kapabilitas, dan kompetensinya. Selain itu, pengaturan birokrasi juga bermuara pada pembentukan sistem pelayanan publik yang optimal, penilaian personil dalam bekerja, hingga metode *bypassing* personil.

c) Insentif

Salah satu teknik yang disarankan untuk mengatasi masalah kecenderungan para pelaksana adalah dengan memanipulasi insentif. Pada umumnya orang bertindak menurut kepentingan mereka sendiri, maka manipulasi insentif oleh para pembuat kebijakan mempengaruhi tindakan para pelaksana kebijakan. Dengan cara menambah keuntungan atau biaya tertentu mungkin akan menjadi faktor pendorong yang membuat para pelaksana kebijakan melaksanakan perintah dengan baik. Hal ini dilakukan sebagai upaya memenuhi kepentingan pribadi (*self interest*) atau organisasi.

4) Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan. Sementara itu, komunikasi kebijakan berarti merupakan proses penyampaian informasi kebijakan dari pembuat kebijakan (*policy makers*) kepada pelaksana kebijakan (*policy implementor*). Hal yang perlu diperhatikan dalam indikator komunikasi adalah:

a) Transmisi

Sebuah kebijakan yang akan diimplementasikan harus disalurkan pada pejabat yang melaksanakannya.

b) Kejelasan

Kejelasan tujuan dan cara yang akan digunakan dalam sebuah kebijakan merupakan hal yang mutlak agar dapat diimplementasikan sebagaimana yang telah diputuskan.

c) Konsistensi

Implementasi yang efektif selain membutuhkan komunikasi yang jelas, juga yang konsisten. Proses transmisi yang baik, namun dengan perintah yang tidak konsisten akan membingungkan pelaksana.

c. Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan

Menurut Brynard (2009) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan yaitu:

1) Tanggung jawab lokasi

Kekuatan kebijakan berasal dari lokasi kebijakan itu sendiri serta penyebaran sumber daya yang ada.

2) Sikap

Sikap yang baik adalah memiliki jiwa optimis, sikap yang berorientasi pada tim, dan memiliki tekad untuk berhasil.

3) Tanggung jawab peranan

Tanggung jawab memiliki batas yang jelas antar individu, khususnya tanggung jawab antar pegawai.

Winarno (2005) juga menambahkan salah satu yang dapat mendukung implementasi kebijakan yaitu:

1) Fasilitas-fasilitas kerja

Apabila fasilitas tidak terpenuhi maka dapat berpotensi sebagai penghambat implementasi kebijakan.

Rohman (2009) mengemukakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan yang meliputi:

- 1) Faktor yang terletak pada rumusan norma kebijakan yang telah dibuat oleh para pengambil keputusan, menyangkut kalimatnya jelas atau tidak, mudah diinterpretasikan atau tidak, dan terlalu sulit dilaksanakan atau tidak.
 - 2) Faktor terletak pada sikap personil, yakni yang menyangkut tingkat pendidikan, pengalaman, motivasi, komitmen, kesetiaan, kinerja, kepercayaan diri, kebiasaan-kebiasaan, serta kemampuan kerjasama dari para pelaku personil.
- d. Efek Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Apabila suatu kebijakan dapat diterapkan secara maksimal maka akan berefek positif bagi perusahaan. Seperti teori pendekatan milik Freire (1992) dalam Priyono & Pranaka (1996) yang memandang proses pemberdayaan kebijakan sebagai metode yang mengubah persepsi sehingga memungkinkan individu untuk beradaptasi dengan lingkungannya. Untuk menumbuhkan kesadaran atau dorongan dalam diri seseorang Freire secara implisit menyatakan perlunya intervensi atau simulasi yang berasal dari luar, karena keinginan seseorang untuk berkembang atau mengubah keadaan tidak terlepas dari kemampuan

individual yang ditentukan oleh keterampilan yang dimiliki, lingkungan, serta konteks budaya.

Dengan adanya intervensi dan simulasi dalam proses implementasi kebijakan maka bisa dikatakan sebagai langkah strategis bagi suatu kebijakan. Priyono & Pranarka (1996) menegaskan bahwa kegiatan pemberdayaan kebijakan akan meningkatkan kemampuan kerja yang terlihat pada penguasaan keterampilan sesuai dengan jenis pekerjaannya.

Seperti teori yang dikemukakan oleh Dharma (1995) bahwa kemampuan kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk yang dihasilkan atau diberikan oleh sekelompok orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja mempunyai efek terhadap produktivitas kerja.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

- 1) Rivai (2004) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesaarandan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

- 2) Hasibuan (2001) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
- 3) Simamora (1997) mengatakan disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan prosedur.

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan secara sadar yang berupa ketaatan terhadap suatu kebijakan yang ada kemudian kedisiplinan karyawan diawasi oleh manajer di suatu perusahaan.

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2006) indikator disiplin kerja dibagi menjadi 3 yang meliputi:

1) Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:

- a) Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja.
- b) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

2) Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

- a) Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
- b) Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.

3) Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang ditentukan perusahaan.

c. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Helmi (1996) mengatakan ada 2 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1) Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem

nilai akan terlihat dari disposisi seseorang, dimana disposisi ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

Perubahan disposisi mental dalam perilaku terdapat 3 tingkatan yaitu disiplin kerja karena kepatuhan, disiplin kerja karena identifikasi, dan disiplin kerja karena internalisasi, Kelman (1985).

a) Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat disiplin kerja tidak akan tampak.

b) Disiplin karena identifikasi

Kepatuhan terhadap aturan-aturan didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kekaguman penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang karismatik adalah figur yang dihormati, dihargai dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin kerja terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan pada kualitas profesional yang tinggi dibidangnya, jika pusat identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan menurun, pelanggaran meningkatkan frekuensinya.

c) Disiplin karena internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karyawan punya sistem nilai pribadi yang menunjukkan tinggi nilai-nilai kedisiplinan dalam taraf ini, orang-orang dikategorikan mempunyai disiplin diri.

2) Faktor Lingkungan

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus menerus. Proses pembelajaran agar efektif maka lingkungan di sekitar harus kondusif dan nyaman.

d. Efek Disiplin Kerja

Menurut Pratiwi & Darmastuti (2014) tindakan disiplin kerja disuatu organisasi akan memberikan dampak pada keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan adanya disiplin kerja perusahaan bisa memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja. Disiplin kerja juga membuat karyawan untuk bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan-kesediaan seseorang menaati semua peraturan

perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Rivai (2011).

Kinicki (2011) menyatakan bahwa ada dua kekuatan yang dapat mendorong perubahan suatu perilaku didalam sebuah perusahaan. Yang pertama yaitu kekuatan eksternal yang berarti kekuatan yang muncul dari luar perusahaan, seperti karakteristik demografis (usia, pendidikan, tingkat keterampilan, jenis kelamin, imigrasi, dan sebagainya), perkembangan teknologi, perubahan-perubahan di pasar, tekanan-tekanan social politik. Kemudian yang kedua adalah kekuatan internal, yaitu kekuatan yang muncul dari dalam perusahaan, seperti masalah-masalah/prospek sumber daya manusia (kebutuhan yang tidak terpenuhi, ketidakpuasan kerja, produktivitas, motivasi kerja, dan sebagainya), perilaku dan keputusan manajemen.

Rivai (2004) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi dapat disimpulkan apabila komunikasi berjalan dengan baik maka kesadaran akan meningkat. Apabila seorang karyawan menaati peraturan maka

bisa dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik dan itu akan berefek pada produktivitas perusahaan. Seperti teori milik Hasibuan (2005) yang mengatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

3. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

- 1) Nitisemito (2000) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.
- 2) Gie (2000) berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja.
- 3) Sumartono & Sugito (2004) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan di sekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain.
- 4) Sedarmayanti (2009) menjelaskan lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan, Nitisemito (1996). Karena lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan khususnya lingkungan kerja fisik maka Nitisemito mengatakan ada 6 indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik, yaitu:

1) Kebersihan

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab dapat menimbulkan rasa senang dan mempengaruhi kesehatan bagi para karyawan. Mereka tidak akan merasa malas dalam bekerja karena lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi semangat bekerja para karyawan.

2) Penerangan

Perusahaan harus mengusahakan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Bila hal ini terpenuhi maka pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, dan lebih teliti serta kelelahan dapat dikurangi.

3) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruangan kerja sangat diperlukan apalagi bila di dalam ruangan tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik para karyawan. Untuk menimbulkan pertukaran udara yang cukup maka pertama-tama yang harus diperhatikan adalah ventilasi. Untuk itu perusahaan harus bisa mengusahakan agar udara dapat masuk dan keluar dengan lancar dengan cara membuat ventilasi yang cukup mendukung.

4) Keamanan

Perusahaan memberikan jaminan keamanan dan keselamatan dalam bekerja bagi karyawan dapat menimbulkan ketenangan. Keselamatan terhadap diri sendiri bagi setiap karyawan adalah hal yang sangat penting. Sebenarnya tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, dimana setiap perusahaan harus mematuhi, artinya setiap perusahaan harus menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaannya serta mengharuskan bagi setiap karyawan untuk memakainya. Selain itu perusahaan harus bisa memberikan jaminan keamanan terhadap milik pribadi dari karyawan, misalnya sebagian besar dari karyawan perusahaan datang dengan

kendaraan sendiri. Pada saat bekerja karyawan yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraannya secara langsung. Oleh karena itu penjagaan keamanan harus benar-benar diperhatikan.

5) Peralatan dan atau perlengkapan kerja

Perusahaan harus menyediakan peralatan dan atau perlengkapan kerja yang dibutuhkan oleh para karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan mudah, sehingga mereka merasa diberi fasilitas oleh perusahaan demi kelancaran tugas mereka.

6) Kebisingan

Kebisingan dalam ruang kerja hendaknya dihilangkan apabila mungkin atau setidaknya dikurangi sehingga tercipta ketenangan. Ketenangan di ruang kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan sebab dapat menambah konsentrasi atau keseriusan karyawan pada saat melakukan pekerjaan. Hal ini bermanfaat secara langsung bagi kemajuan perusahaan.

c. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nitisemito (1992) ada 2 faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik, yaitu:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2) Tersedianya fasilitas untuk pegawai

Hal ini dimaksudkan bahwa sumber daya yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

d. Efek Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan. Implementor mungkin memiliki staf yang mencukupi, mengerti apa yang harus dilakukannya, dan memiliki wewenang untuk melaksanakan tugasnya, tetapi tanpa adanya fasilitas pendukung (sarana dan prasarana) maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan berhasil.

Dengan lingkungan kerja fisik yang tidak baik, misalnya temperatur yang tidak tepat, suara yang bising, penerangan yang kurang atau berlebihan, dan gangguan lainnya tentu saja itu akan menjadi penghambat bagi para karyawan yang sedang bekerja. Begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja fisik memadai

tentu saja akan memperlancar kinerja dari karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja fisik yang baik bagi karyawannya sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, Konradus (2006).

Tentunya lingkungan kerja fisik akan berefek dalam proses pencapaian tujuan organisasi, seperti teori yang dikemukakan oleh Samsunni (2017) bahwa sumber daya memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya yang ada.

B. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Implementasi Kebijakan

Disiplin kerja berpengaruh terhadap implementasi kebijakan. Rivai (2004) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan.

Berdasarkan pernyataan Rivai, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap sebuah implementasi kebijakan, karena keberhasilan kebijakan sangat ditentukan oleh

kemampuan pelaksana kebijakan untuk mematuhi apa yang diperintahkan oleh atasan.

Adapun ketertiban dan keamanan yang harus dipatuhi oleh petugas terminal sesuai dengan *signs* yang terpasang diarea Terminal Bis Ride Camp Mile 72:

- 1) Harus menggunakan APD lengkap di terminal lantai 1.
- 2) Dilarang merokok di seluruh area Terminal Bis Ridge Camp Mile 72.
- 3) Dilarang meludah sembarangan.
- 4) Dilarang membuang sampah sembarangan.
- 5) Mematuhi SOP yang sudah berlaku.

Dari *jobdesc* yang sudah diatur sedemikian rupa oleh manajemen terminal dan PTFI masih terdapat petugas yang memiliki disiplin kerja rendah, ketidak patuhan petugas terminal akan sangat berpengaruh terhadap kebijakan di terminal. Dari kasus yang ada terlihat bahwa sumber daya manusia yang ada masih belum kompeten. Sehingga kebijakan yang ada di Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 kurang berjalan secara maksimal. Jika disiplin kerja rendah otomatis menunjukkan sumber daya manusia yang ada masih belum baik, disposisi atau sikap pelaksana petugas pun akan tidak maksimal.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Implementasi Kebijakan

Apabila sebuah perusahaan memiliki lingkungan kerja fisik yang memadai, tentunya akan berpengaruh terhadap sebuah kebijakan di perusahaan itu sendiri. Seperti teori yang disampaikan oleh Winarno (2005) bahwa salah satu yang dapat mendukung implementasi kebijakan adalah fasilitas-fasilitas kerja, apabila fasilitas tidak terpenuhi maka dapat berpotensi sebagai penghambat implementasi kebijakan.

Menurut Nitisemito (1996) lingkungan kerja fisik yang tergolong baik akan memiliki lingkungan yang bersih, sumber penerangan yang baik, pertukaran udara yang memadai, keamanan, ketersediaan peralatan yang memadai serta kebisingan yang tidak mengganggu.

Lingkungan kerja fisik yang ada di Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 sudah cukup memadai jika mengacu pada Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 132 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan terminal Penumpang Angkutan Jalan.

Kemudian dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 132 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan terminal Penumpang Angkutan Jalan pasal (22) ayat (2) dalam penyelenggaraan terminal bis ada fasilitas penunjang yang meliputi: fasilitas penyandang cacat dan ibu hamil dan menyusui, fasilitas keamanan (*checking point*, metal detector, CCTV), fasilitas pelayanan keamanan, fasilitas awak kendaraan, fasilitas *ramp check*, fasilitas

pengendapan kendaraan, fasilitas bengkel yang diperuntukan bagi operasional bis, fasilitas kesehatan, fasilitas peribadatan, tempat transit penumpang, alat pemadam kebakaran, dan atau fasilitas umum. Fasilitas penunjang yang ada di Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 sudah cukup baik hanya saja belum terdapat fasilitas penyandang cacat dan ibu hamil dan menyusui, tetapi itu tidak menjadi masalah yang cukup besar karena rata-rata pengguna Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 adalah laki-laki.

Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 132 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan terminal Penumpang Angkutan Jalan pasal (22) ayat (3) juga menerangkan bahwa dalam penyelenggaraan terminal juga ada fasilitas umum yang meliputi: toilet, fasilitas *park and ride*, tempat istirahat awak kendaraan, fasilitas perekdusi pencemaran udara dan kebisingan, fasilitas pemantauan kualitas udara dan gas buang, fasilitas kebersihan perawatan terminal dan janitor, fasilitas perbaikan ringan kendaraan umum, fasilitas perdagangan pertokoan kantin pengemudi, area merokok, fasilitas restoran, fasilitas ATM, fasilitas pengantar barang, fasilitas telekomunikasi dan area dengan jaringan internet, fasilitas penginapan, fasilitas keamanan, ruang anak-anak, media pengaduan layanan, dan atau fasilitas umum lainnya sesuai kebutuhan.

Ditegaskan juga dalam pasal (22) ayat (4) bahwa jumlah dan jenis fasilitas penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disesuaikan dengan tipe dan klasifikasi terminal. Dengan butir fasilitas yang sudah disebutkan pada pasal (22) ayat (4), Terminal Ridge Camp Mile 72 tidak tersedia fasilitas perdagangan pertokoan kantin, fasilitas restoran, fasilitas penginapan, ruang anak-anak karena memang terminal tersebut di desain untuk terminal angkutan pekerja dan hanya untuk mobiltas yang ada hubungannya dengan pekerjaan di PT Freeport Indonesia.

Dengan adanya dukungan positif dari lingkungan kerja fisik yang ada di Terminal Bis Ridge Camp Mile 72, seperti tersedianya alat pemadam kebakaran, CCTV, pengeras suara, toilet umum disetiap ruang tunggu, LCD disetiap ruang tunggu, *exhaust fan*, dan lain-lain. Seharusnya dengan Dukungan lingkungan kerja fisik yang ada di Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 saat ini bisa memberikan efek baik dalam pengimplemetasian kebijakan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Implementasi Kebijakan

Disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap implementasi kebijakan. Menurut Edward III (1980) keberhasilan implementasi kebijakan dilihat dari indikator yang meliputi; 1) Struktur birokrasi yaitu Struktur karakteristik, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi berulang-ulang dalam

badan-badan esekutif yang mempunyai hubungan, 2) Sumber daya yaitu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu, 3) Disposisi karakteristik dari pelaksana kebijakan, 4) Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan. Namun pada kenyataannya implementasi kebijakan yang ada di Terminal Bis Ridge Mile 72 di PT Freeport Indonesia masih rendah.

Rendahnya kedisiplinan petugas dalam pengimplementasian kebijakan sangat terlihat, dibuktikan dengan masih terdapat petugas terminal yang bertindak tidak tegas, pembiaran, dan kurang disiplin terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh penumpang Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia. Belum ada pemanfaatan fasilitas secara baik oleh petugas terminal. Masih terdapat pelanggaran kebijakan terminal yang dilakukan oleh penumpang maupun petugas terminal yang ada di Terminal Bis Ridge Camp Mile 72.

Pada kenyataannya lingkungan kerja fisik yang ada di Terminal Bis Ridge Camp sudah memadai dalam penyelenggaraan terminal, dari segi fasilitas & keamanan. Kondisi lingkungan kerja yang dimiliki oleh suatu perusahaan berpengaruh pada sukses tidaknya suatu pekerjaan dalam usaha mencapai suatu tujuan perusahaan. Dengan demikian lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan kerja yang dipersiapkan oleh perusahaan untuk

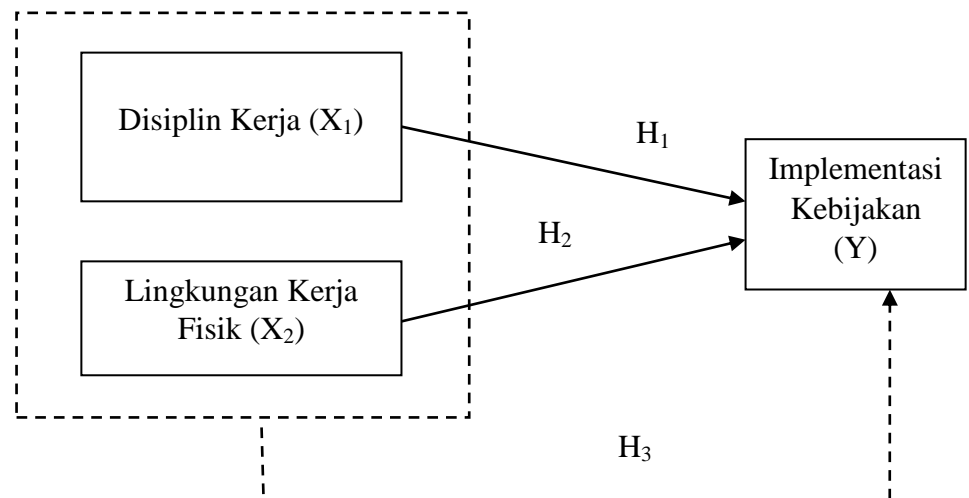
mendukung kelancaran bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan yang dibebankan pada mereka, seperti salah satu *jobdesc* yang ada di Terminal Bis Ridge Camp yaitu mematuhi kebijakan yang ada. Berjalan atau tidaknya suatu kebijakan di suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh struktur birokrasi, sumber daya, disposisi dan komunikasi yang ada.

Departemen Bis & Transportasi selalu melakukan pembaharuan kebijakan, karena kebijakan yang ada bersifat dinamis. Seperti pendapat Nugroho (2003) yang mengatakan tidak ada model yang terbaik dalam implementasi kebijakan, melainkan setiap jenis kebijakan memerlukan model implementasi kebijakan yang berlainan. Jadi dapat disimpulkan bahwa untuk memilih model yang terbaik seharusnya mempertimbangkan dengan keadaan di lapangan dan penulis beranggapan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap implementasi kebijakan Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia.

Disiplin Kerja yang ditunjukkan oleh petugas Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 masih belum maksimal, kemudian Lingkungan Kerja Fisik yang mendukung akan memberikan pengaruh positif terhadap Implementasi Kebijakan. Hal ini tunjukkan dengan petugas Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia yang masih rendah dalam menaati kebijakan

yang ada. Apabila ketiga variabel yang ada dapat dimaksimalkan oleh petugas maka pengoprasian Terminal Bus Ridge Camp Mile 72 akan berjalan lebih baik lagi.

C. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir yang sudah ada, maka Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁: Disiplin kerja berpengaruh terhadap implementasi kebijakan Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia.

H₂: Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap terhadap implementasi kebijakan Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia.

H₃: : Disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap terhadap implementasi kebijakan Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini penulis bertujuan menguji pengaruh disiplin kerja petugas terminal (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap implementasi kebijakan Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia (Y). Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 milik PT Freeport Indonesia Mimika Papua. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2018 - Januari 2019.

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Dependen

Variabel dependen (Y) dari penelitian ini adalah implementasi kebijakan. Winarno (2005) mengatakan bahwa implementasi kebijakan merupakan alat administrasi hukum dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur, dan teknik yang bekerja bersama-sama untuk menjalankan

kebijakan guna meraih dampak dan tujuan yang digunakan. Implementasi kebijakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator dari Edward III (1980):

- a. Struktur birokrasi, yaitu karakteristik, norma-norma dan pola-pola hubungan yang terjadi berulang-ulang dalam badan esekutuf yang mempunyai hubungan.
- b. Sumber daya, yaitu suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi dalam kehidupan.
- c. Disposisi, yaitu perilaku pelaksana kebijakan.
- d. Komunikasi, yaitu proses menyampaikan informasi dari komunikator kepada komunikan.

2. Valiabel Independen

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik.

a. Disiplin Kerja (X_1)

Hasibuan (2004) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam mengukur variabel disiplin kerja, indikator yang digunakan berasal dari Hasibuan (2006) yaitu:

1) Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan.

2) Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan.

3) Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap.

b. Lingkungan Kerja Fisik (X_2)

Sumartono & Sugito (2004) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan di sekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain. Dalam variabel lingkungan kerja fisik menggunakan indikator milik Nitisemito (1996) yang meliputi:

1) Kebersihan

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab dapat menimbulkan rasa senang dan mempengaruhi kesehatan bagi para karyawan.

2) Penerangan

Perusahaan harus mengusahakan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan.

3) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruangan kerja sangat diperlukan apalagi bila di dalam ruangan tersebut penuh karyawan.

4) Keamanan

Perusahaan memberikan jaminan keamanan dan keselamatan dalam bekerja bagi karyawan dapat menimbulkan ketenangan.

5) Peralatan dan atau perlengkapan kerja

Perusahaan harus menyediakan peralatan dan atau perlengkapan kerja yang dibutuhkan oleh para karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan mudah

6) Kebisingan

Kebisingan dalam ruang kerja hendaknya dihilangkan apabila mungkin atau setidaknya dikurangi sehingga tercipta ketenangan.

D. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimplannya, Sugiyono (2010). Populasi dalam penelitian ini adalah 150 orang petugas di Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia yang dijadikan subyek dalam penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulann Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner. Kuesioner menghasilkan data primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung dilapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian, Ferdinand (2006). Dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likeart adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, Sugiyono (2010). Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala Likert 1-4 dengan penjelasan sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|--------|
| 1. SS | : Sangat setuju | skor 4 |
| 2. S | : Setuju | skor 3 |
| 3. TS | : Tidak setuju | skor 2 |
| 4. STS | : Sangat tidak setuju | skor 1 |

F. Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner. Kisi-kisi instrumental ini bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis, sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	No.	Sumber
Implementasi Kebijakan	1. Struktur Birokrasi	1,2,3	Edward III (1990)
	2. Sumber Daya	4,5,6,7,8	
	3. Disposisi	9,10	
	4. Komunikasi	11,12	
Disiplin Kerja	1. Sikap	1,2,3	Hasibuan (2006)
	2. Norma	4,5,6	
	3. Tanggung Jawab	7,8	
Lingkungan Kerja Fisik	1. Kebersihan	1,2	Nitisemito (1996)
	2. Penerangan	3,4	
	3. Pertukaran Udara	5,6	
	4. Keamanan	7,8	
	5. Peralatan	9,10	
	6. Kebisingan	11,12	

G. Uji instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas suatu instrument. Pada penelitian ini diujicobakan pada 150 orang responden. Uji instrumen ini menggunakan *SPSS* Pada penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) yang berfungsi untuk memastikan semua item mengukur konstruk yang dimaksud.

1. Uji Validitas Instrumen

Validitas menurut Ghiselli, et al dalam Jogiyanto (2011) menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau suatu set dari operasi-operasi mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sasaran. Uji validitas pada penelitian ini adalah uji *construct validity*. Pada penelitian ini uji validitas konstruk yang digunakan adalah uji *convergent validity* dan *divergent validity*.

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor loading. Faktor loading adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai faktor loading lebih besar atau sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk. Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan $\geq 0,5$ berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel. Hasil uji CFA ditunjukkan pada Tabel berikut.

**Tabel 2. Uji CFA
Rotated Component Matrix^a**

	Component		
	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	Implementasi Kebijakan
DK_1			0.664
DK_2			0.719
DK_3			0.738
DK_4			0.653

DK_5	0.679
DK_6	0.703
DK_7	0.737
DK_8	0.568
LKF_1	0.737
LKF_2	0.666
LKF_3	0.530
LKF_4	0.682
LKF_5	0.813
LKF_6	0.757
LKF_7	0.808
LKF_8	0.832
LKF_9	0.854
LKF_10	0.829
LKF_11	0.867
LKF_12	0.819
IK_1	0.795
IK_2	0.799
IK_3	0.793
IK_4	0.829
IK_5	0.732
IK_6	0.821
IK_7	0.824
IK_8	0.853
IK_9	0.797
IK_10	0.771
IK_11	0.807
IK_12	0.841

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel implementasi kebijakan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik mengelompok menjadi satu sesuai

masing-masing komponen yang digambarkan dengan nilai *loading factor* di atas 0.5.

a. *Convergent Validity*

Convergent Validity digunakan untuk menguji nilai loading item pertanyaan untuk masing-masing konstruk. Untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain adalah sama, kemudian nilai *convergent validity* diterima jika nilai (AVE) diatas 0.5. nilai AVE pada variabel disiplin kerja 0.683: variabel lingkungan kerja fisik 0.766: dan implementasi kebijakan 0.810 Sehingga nilai ini menunjukkan bahwa variabel/konstruk berbeda.

Tabel 3. Hasil Uji *Convergent Validity*

Variabel	AVE	
Keterangan		
Disiplin Kerja	Valid	0.683
Lingkungan Kerja Fisik	Valid	0.766
Implementasi Kebijakan	Valid	0.805

Sumber: Data primer yang di olah 2019

b. *Divergent Validity*

Divergent validity dgunakn untuk menguji apakah antar konstruk signifikan bereda. *Divergent validity* diukur dengan nilai korelasi untuk melihat antar variabel saling berhubungan atau tidak, dan peneliti menggunakan *discrimnant validity* untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Menurut Campbell dan Fiske (1959) nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85.

Tabel 4. Hasil Uji *Divergent Validity*
Average Variance Extracted, Square Corelation, and Discriminant Validity

Varabel	AVE	DK	LKF	IK
DK	0.683	0.683	0.060	0.102
LKF	0.815	0.274	0.766	0.081
IK	0.810	0.354	0.301	0.805

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Keterangan: Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada angka bercetak tebal

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Ghozali (2011) mengatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dalam penelitian ini uji reliabilitas yang digunakan adalah metode koefisien Cronbach Alpha. Suatu konstruk/variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 , Ghozli (2011).

Adapun kategorisasi skala reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Antara 0,800 – 1,000 = Sangat Tinggi
2. Antara 0,600 – 0,799 = Tinggi
3. Antara 0,400 – 0,599 = Sedang
4. Antara 0,200 – 0,399 = Rendah
5. Antara 0,000 – 0,199 = Sangat Rendah

Hasil uji reliabilitas kuisisioner disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	.848	Reliabel
Lingkungan Kerja	.940	Reliabel
Implementasi Kebijakan	.956	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dari tiga variabel kuisinoer yang digunakan dalam penelitian ini reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* >0,60.

H. Teknik Analisis Data

Pada peneltian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regeresi linier beganda dan menggunakan *software* SPSS adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik. Teknik aalisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum Ghozali (2011). Adapun rumus pengkategorian data berdasarkan ahli Azwar (2009) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi : $X \geq M + SD$
- b. Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah : $X < M - SD$

2. Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda. Akan tetapi sebelum dilakukan uji regresi berganda akan dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu.

a. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu uji asumsi klasik dilakukan supaya penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan mode regresi yang digunakan dalam penelitian. Ghozali (2011) mengatakan bahwa model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif atau bisa dikatakan (*BLUE = Best Linier Unbiased Estimator*) memenuhi asumsi dasar klasik regresi dan tidak terjadi gejala:

1) Uji Normalitas

Santosa & Ashari (2005) mengatakan bahwa pengujian normalitas adalah pengujian kenormalan distribusi data. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogorov-smrnov dengan pedoman sebagai berikut:

a) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolo Asymp. Sig. (2-tailed) $> level\ of\ significant$ ($\alpha = 0,5$), sebaliknya H_a ditolak.

2) Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan adalah benar atau belum benar Ghozali (2011). Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis

korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi $<0,05$.

3) Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Ghazali (2011) menegaskan model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas independen lainnya. Nilai *cutoff* yang digunakan pada umumnya untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi, Ghazali (2011). Santosa & Anshari menambahkan bahwa apabila pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual. Adapun beberapa metode pengujian yang dapat digunakan yaitu Uji Park, Uji Glesjer, melihat dari Pola Grafik Regresi dan Uji Koefisien Spearman.

b. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. analisis dalam analisis ini dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu implementasi kebijakan, dua variabel independen yang meliputi disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik dan variabel kontrol yang diambil dari data karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin dan lama kerja. Pengujian hipotesis dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan statistik yang digunakan untuk menentukan variabel kontrol yang mendukung pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap implementasi kebijakan adalah sebagai berikut:

$$Y = c + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Lama Kerja} + R \dots \dots \dots (I)$$

$$Y = c + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Lama Kerja} + \beta_3 X_1 + R \dots \dots \dots (II)$$

$$Y = c + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Lama Kerja} + \beta_3 X_2 + R \dots \dots \dots (III)$$

$$Y = c + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Lama Kerja} + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + R \dots \dots (IV)$$

Keterangan :

Y : Implementasi Kebijakan

c : Konstanta

β_{1-6} : Koefisien regresi dari tiap variabel independen

X_1 : Disiplin Kerja

X_2 : Lingkungan Kerja Fisik

R : Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka dapat dinyatakan diterima. Kemudian untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif adalah melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-) maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) Ghazali (2011).

a. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2) berfungsi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan

variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi yang kecil disebabkan adanya *varians error* yang semakin besar. *Varians error* menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar *varians error*. *Varians error* muncul ketika rancangan kuisioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin besar nilai delta koefisien determinasi, maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen, Suryana (2009).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PT Freeport Indonesia

Berikut merupakan perjalanan PT Freeport Indonesia dari tahun ke tahun:

1963: Ekspedisi Coljin, termasuk Jean-Jacques Dozy. Merupakan kelompok luar pertama yang mencapai gunung glester Jayawijaya dan menemukan Ertsberg.

1960-1969: Ekspedisi Freeport dipimpin Forbes Wilson & Del Flint menjelajah Ertsberg. Serah terima Neterlands Nieuw-Guinea dari pihak Belanda ke PBB, yang pada gilirannya mengalihkannya ke Indonesi. Rencana proyek tambang ditangguhkan akibat kebijaksanaan pemerintah Soekarno.

1970-1979 : Pada tahu 1970 pembangunan proyek berskala penuh dimulai kemudian pada tahun 1972 dilanjutkan uji coba pengapalan pertama ekspor konsentrat tembaga dari Ertsberg.

1980-1989: Tambang bawah tanah GBT mulai beroperasi dan tahun 1985 tambahan cadangan tembaga bawah tanah ditemukan di bawah tambang bawah tanah GBT.

1990-1999 : Pekerjaan konstruksi berlanjut atas perluasan hingga 52.000 ton/hari, kemudian pada tahun 1991 penandatanganan kontrak karya baru dengan masa berlak 30 tahun berikut dua kali perpanjangan

10 tahun ditandatangani bersama Pemerintah Indonesia hingga akhir tahun, total cadangan berjumlah 770 juta ton metrik.

2000-2009 : MoU tentang sumber daya sosial ekonomi HAM, hak ulayat, dan hak lingkungan hidup diumumkan oleh pimpinan LEMASA (lembaga masyarakat suku Amugme). LEMASKO (lembaga masyarakat suku Kamoro) dan PTFI. Pembangunan tambang bawah tanah DOZ dimulai. Produksi tembaga mencapai rekor dengan lebih 1.64 miliar pon tembaga.

2. Visi dan Misi PT Freeport Indonesia

Visi: Menjadi perusahaan tambang kelas dunia yang menciptakan nilai-nilai unggul dan menjadi kebanggaan bagi seluruh pemangku kepentingan termasuk karyawan, masyarakat, dan bangsa

Misi: Berkomitmen untuk secara kreatif mentransformasikan sumber daya alam menjadi kesejahteraan dan pembangunan yang berkelanjutan melalui praktek-praktek pertambangan terbaik dengan memprioritaskan kesejahteraan dan ketentraman karyawan dan masyarakat, pengembangan SDM, tanggung jawab sosial dan lingkungan hidup, serta keselamatan dan kesehatan kerja.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh disiplin kerja terhadap implementasi kebijakan Terminal Bis Ridge Camp Mile 72, (2) pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap implementasi kebijakan Terminal Bis Ridge Camp Mile 72, (3) pengaruh disiplin kerja dan

lingkungan kerja fisik terhadap implementasi kebijakan Terminal Bis Ridge Camp Mile 72. Subjek dalam penelitian ini adalah petugas Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 yang berjumlah 150 orang, kemudian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuisioner di Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 yang ada di PT Freeport Indonesia, dengan hasil yang diperoleh dari lapangan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban responden. Berikut adalah pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif.

a. Karakter Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, pendidikan, usia, lama kerja, status, dan suku. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Tabel 6. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	150	100
Jumlah	150	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Tabel 6 menunjukkan bahwa petugas yang ada di Terminal Ridge Camp Mile 72, (100%) adalah laki-laki.

2) Pendidikan

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada Tabel 7 berikut ini:

Tabel 7. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SD	13	8.7
SMP	3	2
Diploma	1	0.7
Strata 1	17	11.3
Jumlah	150	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Tabel 7 menunjukkan bahwa petugas yang berpendidikan SD sebanyak (8.7%), petugas yang berpendidikan SMP (2%), petugas yang berpendidikan SMA sebanyak (77.3%), petugas yang berpendidikan Diploma sebanyak (0.7%), dan petugas yang berpendidikan S1 sebanyak (11.3%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas yang menjadi petugas Termial Bis Ridge Camp Mile 72 berpendidikan SMA (92,7%).

3) Usia

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan usia disajikan pada Tabel 8 berikut ini:

Tabel 8. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
<21 Tahun	3	2
21-30 Tahun	58	38.7
31-40 Tahun	61	40.7
>40 tahun	28	18.7
Jumlah	150	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Tabel 8 menunjukkan bahwa petugas yang berusia <21 (2%), petugas yang berusia diantara 21-30 Tahun (38.7%), petugas yang berusia 31-40 Tahun (40.7%), dan yang berusia >40 Tahun (18.7%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi petugas Terminal Bus Ridge Camp Mile 72 berusia antara 31-40 Tahun dengan presentase (40.7%).

4) Lama Kerja

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan lama kerja ditampilkan pada Tabel 9 berikut ini:

Tabel 9. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 Tahun	24	16
2 Tahun	27	18
3 Tahun	45	30
4 Tahun	23	15.3
5 Tahun	31	20.7
Jumlah	150	100.0

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Tabel 9 menjelaskan bahwa petugas terminal yang masa kerjanya sudah 1 Tahun sebanyak (16%), 2 Tahun sebanyak (18%), petugas yang masa kerjanya 3 Tahun sebanyak (30%), petugas yang lama kerjanya 4 Tahun sebanyak (15.3%) dan petugas yang masa kerjanya sudah 5 Tahun sebanyak (20.7%). Jadi dapat disimpulkan mayoritas petugas terminal yang sudah bekerja di Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 adalah 5 tahun dengan presentase (20.7%).

5) Status

Deskripsi karakteristik petugas terminal berdasarkan status disampaikan pada Tabel 10 berikut ini:

Tabel 10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Status

Status	Frekuensi	Persentase (%)
Menikah	108	72
Lajang	42	28
Jumlah	150	100.0

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Tabel 10 menjelaskan bahwa petugas terminal yang statusnya menikah sebanyak (72%), yang statusnya lajang sebanyak (28%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas petugas terminal yang bekerja di Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 berstatus menikah dengan presentase (72%).

6) Suku

Tabel 11. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Suku

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
Jawa	63	42
Minahasa	2	1.3
Sunda	11	7.3
Bima	3	2.0
Sangir-Tahuna	2	1.3
Bugis	15	10
Toraja	9	6
Papua	28	18.7
Lampung	4	2.7
Maluku	3	2
Batak	2	1.3
Minang	4	2.7
Buton	2	1.3
Kajang	2	1.3
Jumlah	150	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Tabel 11 menjelaskan bahwa ada 15 suku yang bekerja di Terminal Bus Ridge Camp Mile 72 diantaranya suku Jawa (42%), Minahasa (1.3%), Sunda (7.3%), Bima (2%), Sangir Tahuna (1.3%), Bugis (10%), Toraja (6%), Papua (18.7%), Lampung (2.7%), Maluku (2.0%), Batak (1.3%), Minang (2.7%), Buton (1.3%), Kajang (1.3%). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas suku petugas Terminal Ridge Camp Mile 72 adalah suku Jawa dengan presentase (42%).

a. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan karyawan terhadap variabel penelitian yang meliputi: disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan implementasi kebijakan. Data hasil penelitian kemudian dikategorisasikan dalam 3 bagian yang meliputi tinggi, sedang, rendah. Hasil kategorisasi tersebut adalah sebagai berikut:

1) Disiplin Kerja

Hasil analisis diskriptif pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai minimum sebesar 11.00; nilai maksimum sebesar 32.00; mean sebesar 19.73; dan standar deviasi sebesar 5.52. Selanjutnya variabel disiplin kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja adalah 8

pertanyaan yang masing-masing skor 1,2,3,4. Kategorisasi untuk variabel disiplin kerja disajikan pada tabel 14 berikut ini.

Tabel 12. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 25,25$	29	19.3
Sedang	$14,21 \leq X < 25,25$	105	70.7
Rendah	$X < 14,21$	16	10.7
Jumlah		150	100.0

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Tabel 12 menunjukkan bahwa petugas yang menilai disiplin dalam kategori tinggi sebanyak 19.3%, petugas yang menilai dalam kategori sedang sebanyak 70.7% dan petugas yang menilai disiplin kerja dalam kategori rendah sebanyak 10.7%. Dan dapat disimpulkan bahwa mayoritas petugas menilai disiplin kerja dalam kategori sedang yaitu 70.7%.

2) Lingkungan Kerja Fisik

Hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja fisik diperoleh nilai minimum 22.00; nilai maksimum 48.00; mean sebesar 35; dan standar deviasi sebesar 7.89. Selanjutnya variabel lingkungan kerja fisik dikategorisasikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan adalah 12 dengan masing-masing skor 1,2,3,4. Kategorisasi untuk variabel lingkungan kerja fisik ditampilkan pada Tabel 14 berikut ini.

Tabel 13. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 42.89$	28	18.7
Sedang	$27.11 \leq X < 42.89$	82	54.7
Rendah	$X < 27.11$	40	26.7
Jumlah		150	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Tabel 13 menunjukkan bahwa petugas yang merasakan lingkungan kerja fisik dalam kategori tinggi sebanyak 18.7%, petugas yang menilai lingkungan kerja fisik dalam kategori sedang sebanyak 54.7%, dan petugas yang merasakan lingkungan kerja fisik dalam kategori rendah sebanyak 26.7%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas petugas merasakan lingkungan kerja fisik dalam kategori sedang yaitu ada 54.7%.

3) Implementasi Kebijakan

Hasil analisis deskriptif pada variabel implementasi kebijakan diperoleh nilai minimum sebesar 12.00; nilai maksimum sebesar 48.00; mean sebesar 27; dan standar deviasi sebesar 8.51. Selanjutnya variabel kinerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel implementasi kebijakan terdiri dari 12 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel implementasi kebijakan disajikan pada Tabel 16 berikut ini.

Tabel 14. Kategorisasi Variabel Implementasi Kebijakan

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 35.51$	15	10
Sedang	$18.49 \leq X < 35.51$	109	72.7
Rendah	$X < 18.49$	26	17.3
Jumlah		150	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Tabel 14 menunjukkan bahwa petugas dengan implementasi kebijakan dalam kategori tinggi sebanyak 10%, petugas dengan implementasi kebijakan dalam kategori sedang sebanyak 72.7%, dan karyawan dengan kinerja dalam kategori rendah sebanyak 17.3%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas yang beranggapan kepada variabel implementasi kebijakan dalam kategori sedang yaitu ada 72.7%.

2. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data Santosa & Ashari (2005). Dalam penelitian ini, menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Implementasi Kebijakan	0.605	Normal

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Hasil uji normalitas menunjukan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada

pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji linieritas

Tujuan dari uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak Ghazali (2011). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, jadi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Berikut adalah rangkuman uji linieritas disajikan sebagai berikut:

Tabel 16. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja	0.835	Linier
Lingkungan Kerja Fisik	0.382	Linier

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Hasil uji linieritas pada tabel 16 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0.05 ($\text{sig} > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas Ghazali (2011). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Jika nilai toleransi

diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas tersaji pada tabel berikut:

Tabel 17. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0.955	1.047	Non Multikolinieritas
Lingkungan Kerja Fisik	0.955	1.047	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Dari tabel 17 terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, hal ini menunjukkan variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 18. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0.513	Non Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja Fisik	0.407	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Tabel 18 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis & Pembahasan

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hasil hipotesis yang telah diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait dengan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap implementasi kebijakan terminal bus ridge camp mile 72 di PT Freeport Indonesia. Analisis yang digunakan untuk uji hipotesis pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berikut ini akan dibahas hasil analisis regresi berganda:

Tabel 19. Rangkuman Hasil Regresi

Variabel	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Variabel Kontrol				
Usia	0.073	0.042	0.029	0.009
Suku	-0.08	-0.1	-0.116	-0.127
Status	-0.337***	-0.287***	-0.283**	-0.247**
Pendidikan	0.203*	0.14	0.185*	0.132
Lama Kerja	-0.082	-0.049	-0.066	-0.04
Disiplin Kerja		-.236**		-.209*
Lingkungan Kerja Fisik			.210*	.176*
R^2	0.144	0.193	0.147	0.218
ΔR^2	0.144	.049**	.003*	.074*

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, seluruh variabel kontrol seperti usia, suku, status, pendidikan hasil pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis I

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar -0.236 dan $p=0.01$, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap implementasi kebijakan Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap implementasi kebijakan (ΔR^2) sebesar 0.49.

b. Uji Hipotesis II

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa koefisien beta (β) sebesar 0.210 dan $p=0.05$, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap implementasi kebijakan Terminal Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap implementasi kebijakan (ΔR^2) sebesar 0.003.

c. Uji Hipotesis III

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa koefisien beta (β) pada variabel disiplin kerja sebesar -0.209 dan $p=0.05$; dan koefisien beta (β) pada variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0.176 dan $p=0.05$; hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap implementasi kebijakan. Kontribusi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap implementasi kebijakan Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia sebesar (ΔR^2) 0.074.

Tabel 20. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1	Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh negatif terhadap Implementasi Kebijakan (Y)	Terbukti
2	Lingkungan Kerja Fisik (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Implementasi Kebijakan (Y)	Terbukti
3	Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) memiliki pengaruh terhadap Implementasi Kebijakan (Y)	Terbukti

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap implementasi kebijakan Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia.

1. Pengaruh Disiplin Kerja Petugas Terminal terhadap Implementasi Kebijakan Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia

Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien beta (β) -0.236 dan $p=0.01$ hal ini menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap implementasi kebijakan Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan implementasi kebijakan. Namun pengaruh yang ada adalah arah negatif, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin rendah disiplin kerja, justru semakin tinggi implementasi kebijakan.

Hasil penilaian kategorisasi disiplin kerja juga masuk dalam kategori sedang kemudian kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap implementasi kebijakan (ΔR^2) sebesar 0.49. Pratiwi & Darmastuti (2014) yang mengatakan disiplin kerja disuatu organisasi akan memberikan dampak pada keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Semakin rendah disiplin kerja maka implementasi kebijakan akan semakin meningkat. Indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini meliputi sikap, norma, dan tanggung jawab. Dan

indikator implementasi kebijakan yang digunakan adalah struktur birokrasi, sumber daya, disposisi dan komunikasi. Apabila dihubungkan dengan keadaan riil dilapangan antara sikap petugas terminal dan proses komunikasi yang terjadi antara petugas dan penumpang, bahwa sikap petugas sendiri masih rendah dikarenakan petugas sering tidak hadir sesuai jadwal yang telah ditentukan.

Pemanfaatan perlengkapan perusahaan bagi sebagian petugas juga masih kurang, dilihat dengan berbagai macam suku yang dimana masih terdapat sebagian suku yang memiliki pengetahuan teknologi rendah, dengan permasalahan tersebut mengakibatkan proses penyampaian informasi akan menjadi tidak jelas dan tidak konsisten, melihat kejelasan dan konsistensi dalam penyampaian komunikasi sangat penting.

Seperti teori yang disampaikan oleh Mulyana & Rakhmat (1990) bahwa ketika dua orang memiliki perbedaan yang besar terhadap latar belakang budayanya, maka hambatan yang muncul pada saat mereka melakukan kegiatan komunikasi juga akan semakin banyak. Dalam konteks penelitian ini memang sempat terjadi dimana apabila disiplin kerja rendah maka implementasi kebijakan juga akan rendah. Akan tetapi pada titik terendah itu pihak perusahaan akan fokus untuk tetap meningkatkan implementasi kebijakan dengan cara meningkatkan *standard operating procedures* (SOP), dimana SOP merupakan bagian dari indikator implementasi kebijakan yaitu struktur birokrasi. SOP

berfungsi untuk menuntut para pegawai atau pelaksana kebijakan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatannya pada setiap harinya. Sehingga semakin rendahnya kedisiplinan perusahaan akan semakin memperbaiki SOP yang akan berdampak kepada peningkatan implementasi kebijakan

Rasa tanggung jawab yang dimiliki petugas terminal juga masih rendah. Tanggung jawab dalam hal ini adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan, harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang ditentukan perusahaan.

Kondisi riil lapangan mengatakan bahwa pembagian kerja yang ada masih belum maksimal, dikarenakan masih ada istilah petugas Papua dan non Papua yang menyebabkan pembagian *jobdesc* yang tidak maksimal, karena ada anggapan bahwa kualitas kerja sebagian petugas dari suku Papua memiliki kualitas kerja yang rendah. Hal ini tentu mengakibatkan pelaksanaan kebijakan akan rendah. Akan tetapi dalam keadaan seperti ini perusahaan akan terus meningkatkan kemampuan sumber daya yang ada sehingga pelaksanaan kebijakan bisa terus dimaksimalkan.

Norma yang ditunjukkan oleh petugas terminal masih belum cukup baik. Norma disini diartikan sebagai peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama

dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap, yang terdiri dari mematuhi peraturan secara sadar dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan. Norma yang ada di Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 seharusnya ada tinjauan setiap periode karena norma yang ada masih belum sesuai dengan keadaan yang ada, mengingat kondisi perusahaan yang sewaktu waktu bisa berubah.

Ketidak sesuaian itu berupa ketidak konsistenan dalam penyampaian kebijakan dari perusahaan untuk penumpang terminal, petugas terminal masih sering melakukan pembiaran pelanggaran kebijakan yang dilakukan oleh penumpang terminal. Apabila norma-norma yang ada di Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 tidak sebarluaskan secara maksimal, maka pihak perusahaan akan memaksimalkan dalam pemberian informasi, karena dalam pelaksanaan implementasi kebijakan informasi berfungsi sebagai pengetahuan bagi implementor untuk menjalankan perintah yang ada. Sehingga implementasi kebijakan akan maksimal.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Implementasi Kebijakan Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap impleentasi kebijakan Terminal Bis Ridge Camp Mile 72. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi linier diperoleh nilai (β) sebesar 0.210

dan $p=0.05$. sedangkan kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap implementasi kebijakan sebesar 0.003.

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap implementasi kebijakan Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 yang berarti semakin baik lingkungan kerja fisik yang tersedia maka implementasi kebijakan akan semakin baik, dan hipotesis kedua dinyatakan diterima.

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya, Nitisemito (2000). Untuk menentukan lingkungan kerja fisik peneliti menggunakan indikator kebersihan, penenrangan, pertukaran uadara, keamanan, peralatan dan atau perlengkapan kerja, dan kebisingan. Lingkungan kerja fisik yang ada di Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 sudah cukup memadai jika mengacu pada Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 132 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Terminal Penumpang Angkut Jalan. Hasil penelitian berdasarkan kategorisasi menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik masuk dalam kategorisasi sedang.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Petugas Terminal dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Implementasi Kebijakan Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan, diketahui bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap terhadap implementasi kebijakan Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi linier diperoleh nilai disiplin kerja (β) -0.209 dan $p=0.05$ dan lingkungan kerja fisik (β) sebesar 0.176 dan $p=0.05$. Kontribusi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap implementasi kebijakan sebesar (ΔR^2) 0.074.

Winarno (2005) mengatakan bahwa implementasi kebijakan merupakan alat administrasi hukum dimana aktor, organisasi, prosedur, dan teknik yang bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak dan tujuan yang digunakan. Keadaan riil lapangan diperkuat dengan hasil penelitian kategorisasi yang menyatakan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik dalam kategori sedang.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa disiplin kerja yang buruk dan lingkungan kerja fisik yang baik berpengaruh secara signifikan terhadap tingginya implementasi kebijakan Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia. Hal ini dikarenakan sikap dari petugas terminal masih kurang baik, dimana masih terdapat petugas terminal yang kehadirannya masih kurang baik yang seharusnya pada hari itu masuk akan tetapi malah tidak masuk dan tanpa keterangan.

Peralatan dan perlengkapan kerja yang dibutuhkan petugas sudah cukup memadai yang berfungsi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan mudah, sehingga mereka merasa diberi fasilitas oleh perusahaan demi kelancaran tugas mereka. Melihat pada kondisi ini Departemen Bis & Transportasi melakukan pemaksimalan dalam pemberdayaan sumber daya, dalam hal ini sumber daya yang akan dimaksimalkan adalah petugas terminal. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam kondisi disiplin kerja rendah perusahaan akan menuntut pemaksimalan sumber daya yang ada sehingga bisa menggunakan fasilitas yang sudah memadai yang akan berdampak pada pemaksimalan implementasi kebijakan Terminal Bis Ridge Camp Mile 72.

Namun apabila petugas terminal menunjukkan disiplin kerja yang tinggi dilingkungan kerja fisik yang memadai maka kecenderungan implementasi kebijakan akan tetap baik. Jadi dapat disimpulkan, ketika disiplin petugas tinggi dalam artian sikap, norma, dan tanggung jawabnya baik akan berdampak pada pemanfaatan lingkungan kerja fisik yang ada sehingga struktur birokrasi, sumber daya, disposisi, dan komunikasi akan semakin baik pula. Apabila presensi kehadiran petugas terminal bisa diperbaiki maka otomatis penggunaan peralatan dan perlengkapan kerja yang ada akan maksimal. Kemudian perusahaan dalam melakukan pengawasan akan sangat terbantu, melihat sangat pentingnya perusahaan melakukan pengawasan

terhadap seluruh kegiatan yang ada. Sama halnya dengan teori yang dikemukakan oleh Agustina & Bismala (2014) bahwa pengawasan diperlukan untuk mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Sedangkan jika petugas terminal menunjukkan disiplin kerja yang tinggi namun lingkungan kerja fisik tidak memadai, maka implementasi kebijakan akan semakin buruk. Apabila disiplin kerja petugas terminal memiliki sikap, norma, dan tanggung jawab yang baik maka perusahaan akan rendah dalam memperhatikan SOP yang ada, karena merasa petugasnya sudah mampu untuk mematuhi peraturan dan mengikuti cara kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini bisa berdampak pada rendahnya pengawasan perusahaan atas kegiatan yang ada, ditambah lagi apabila peralatan dan perlengkapan kerja tidak memadai.

Seperti teori yang dikemukakan oleh Susilo (2012) bahwa kondisi lingkungan kerja fisik yang baik akan membawa dampak yang baik terhadap individu, demikian juga bila kondisi lingkungan kerja fisik yang buruk maka akan buruk pula dampaknya terhadap individu. Sehingga dalam hal ini perusahaan harus tetap memperhatikan SOP yang ada walaupun kedisiplinan petugas sudah baik, supaya implementasi kebijakan berjalan sesuai dengan rencana.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Disiplin kerja petugas terminal berpengaruh negatif terhadap implementasi kebijakan Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia, yang artinya semakin rendah disiplin kerja maka pelaksanaan implementasi kebijakan akan semakin baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien beta (β) -0.236 dan $p=0.01$. Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap implementasi kebijakan (ΔR^2) sebesar 0.49 yang artinya disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap implementasi kebijakan sebesar 0.49.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap Implementasi kebijakan Terminal Bis Ridge Camp Mile 72, yang artinya semakin baik lingkungan kerja fisik yang tersedia maka implementasi kebijakan akan semakin baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai (β) sebesar 0.210 dan $p=0.05$. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap implementasi kebijakan sebesar (ΔR^2) 0.37 yang bias diartikan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap implementasi kebijakan sebesar 0.003.
3. Disiplin kerja petugas terminal dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap implementasi kebijakan Terminal Bis Ridge Camp Mile 72. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) pada variabel disiplin kerja sebesar -0.209 dan $p=0.05$; dan koefisien beta (β) pada variabel lingkungan kerja

fisik sebesar 0.176 dan $p=0.05$. Kontribusi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap implementasi kebijakan sebesar (ΔR^2) 0.074.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik dalam memprediksi implementasi kebijakan. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan kinerja karyawan sebesar 0.74. Dengan demikian masih terdapat faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap implementasi kebijakan mengingat kompleksnya permasalahan yang terjadi di Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan untuk Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 adalah:

1. Bagi Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia
 - a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negatif terhadap implementasi kebijakan yang artinya semakin rendah disiplin kerja maka berdampak pada implementasi kebijakan yang semakin baik. Sebaiknya Departemen Bis & Transportasi melakukan pengkajian SOP secara berkala, karena implementasi kebijakan di Terminal Ridge Camp

Mile 72 akan melewati fase terendah dalam pengimplemntasiannya. Maka di fase terendah itu pihak Departemen Bis & Transportasi harus tanggap dalam pengkajian SOP agar implementasi kebijakan tetap baik.

Norma menjadi skor terendah dibandingkan indikator disiplin kerja yang lain, dengan jumlah skor rata-rata 365.3, itu berarti perusahaan juga harus melakukan pemantauan kinerja petugas terminal secara berkala guna memastikan apakah petugas sudah mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan dan sudah mematuhi peraturan secara maksimal. Setelah itu pihak Departemen Bis & Transportasi bisa melakukan evaluasi.

- b. Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap implementasi kebijakan, yang artinya semakin baik lingkungan kerja fisik maka implementasi kebijakan akan berjalan secara efektif. Lingkungan kerja fisik di Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 sudah cukup baik, akan tetapi pemanfaatannya masih belum maksimal. Pemerataan kemampuan petugas terminal harus selalu diperhatikan. Pelatihan kerja bisa dilakukan oleh Departemen Bis & Transportasi kepada petugas terminal, supaya mereka bisa memanfaatkan lingkungan kerja fisik yang sudah memadai.

Jika melihat hasil penelitian yang mengatakan bahwa indikator kebersihan memiliki skor terendah yaitu 422. Memang kebersihan yang ada di Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 kurang baik.

Dikarenakan masih banyak penumpang terminal yang membuang sampah sembarangan. Petugas terminal seharusnya bisa bertindak lebih tegas untuk menegur penumpang yang membuang sampah dan meludah pinang sembarangan.

- c. Supaya implementasi kebijakan berjalan dengan baik, Sumber daya yang ada juga harus ditingkatkan, karena indikator sumber daya memiliki skor terendah dalam penelitian ini sebesar 328. Departemen Bis & Transportasi yang membawahi Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 seharusnya memperhatikan kondisi kewenangannya sebagai koordinator yang membawahi Terminal Bis Ridge Camp Mile 72. Kewenangan yang ada harus bersifat formal, agar perintah dapat dilaksanakan maksimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap implementasi kebijakan. Pengkajian secara lebih mendalam diharapkan bisa dilakukan agar dapat memperoleh gambaran yang lebih lengkap dan menjadikan penelitian selanjutnya lebih baik dari penelitian ini.
- b. Dalam melakukan penelitian di tempat yang sama yaitu di Terminal Bis Ridge Camp Mile 72, peneliti bisa menggunakan metode penelitian kualitatif dan wawancara. Karena pertanyaan akan ditanggapi secara lebih baik dibandingkan dengan

kuisisioner, responden yang tidak mampu menulis atau membaca tetap dapat menjawab pertanyaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Managemen for Management Reasearch*. Yogyakarta: Deepublish
- Agustina, W., & Bismala, L. 2014. Dampak Pengawasan dan Kepuasan Kerja dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *JRAB: Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis*, 14(1).
- Akib, H. 2012. Implementasi Kebijakan: Apa, Mengapa dan Bagaimana. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 1(1), 1-11.
- Akib, Haedar. 2010. *Implementasi Kebijakan*. Jurnal Administrasi Publik. Volume 1 Aksara. Desember 1996.
- Brynard, P. A. (2009). Mapping the factors that influence policy implementation. *Journal of Public Administration*, 44(3.1), 557-577.
- Dharma, Agus. 1995. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Dwijowijoto, Riant Nugroho. 2004. *Kebijakan Publik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Edward III, George C (edited), 1984, *Public Policy Implementing*, Jai Press Inc, London-England.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. KABELINDO MURNI, Tbk*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB), 1(2), 40-53.
- Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gie, Liang. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Grindle, Merilee S. 1980. *Politics and Policy Implementation in The Third World*, Princnton University Press, New Jersey.
- Gomes, Cardoso, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Yogyakarta.

- Handoko, T. Hani. 1994. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartono, Jogiyanto. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Helmi, Avin Fadilla. 1996. Disiplin Kerja. *Buletin Psikologi*. Tahun IV, Nomor 2.
- Ibrahim, A. 2016. *Pengaruh Tata Tertib Kerja, Pengawasan Manajerial Dan Disiplin Terhadap Semangat Kerja Pegawai*. Jurnal Akademika, 14(1), 40-49.
- Istijanto, M. M. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kelman. 1985. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Konradus, Danggur. 2006. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PT Percetakan Penebar Swadaya.
- Meter, Van D & Van Horn, Carl. 1975. *The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework in Administration and Society*: Beverly Hill, Sage
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Gharia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Gharia Indonesia.
- Nugroho D. Riant, 2003. *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*. (Cet. Pertama), Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Nugroho, Riant. 2012. *Public Policy (cetakan ke-4)*. Jakarta: Gramedia. Otonomi Daerah. *Jurnal "Dialouge"*, JIAKP, Vol. 1, No. 2: 175-197
- Mulyana, D., & Rakhmat, J. 1990. *Komunikasi antarbudaya*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Menteri Perhubungan No 132 tahun 2015. *Penyelenggaraan Terminal Angkutan Jalan*.
- Pratiwi, A., & Darmastuti, I. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk*

Wilayah Telkom Pekalongan) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis). Publication

- Prijana & Pranaka. 1996. *Pemberdayaan Konsep dan Implementasi*. Jakarta: CSIS
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robert Kreitner, Angelo Kinicki. 2011. *Organizational behavior*. Boston: McGraw Hill.
- Rohman, Arif. 2009. *Politik Ideologi Pendidikan*. Yogyakarta: LaksBang Mediatama.
- Santosa, Purbayu & Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Setiawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Semarang: UDIP.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: CV. ALFABETA
- Sukmawati, F. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan Indramayu*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 175-191.
- Sumartono & Sugito, Pudjo. 2004. *Manajemen Operasional*. Malang: Banyumedia.
- Sunggono, Bambang. 1994. *Hukum dan Kebijakan Publik*. Jakarta: Sinar Grafika.

Suryana. 2009. *Statistika Terapan*. Diakses pada tanggal 22 Februari 2019 di www.statistikaterapan.wordpress.com.

Susilo, T. 2012. *Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stress Kerja Pada PT. Indo Bali Di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali*. Tekmapro: Journal of Industrial Engineering and Management, 2(2).

Wahab, Solichin Abdul. 2008. *Analisis Kebijakan: Dari Formulasike Implementaso Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wibawa, Samodra. 1994. *Kebijakan Publik*, Intermedia Jakarta.

Winarno, B. 2004. Implementasi Konsep Reinventing Government dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah. *DIALOGUE: JURNAL ILMU ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN PUBLIK*, 1(2), 1-24.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian



KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH DISIPIN KERJA PETUGAS TERMINAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TERMINAL BIS RIDGE CAMP MILE 72 DI PT FREEPORT INDONESIA

A. Petunjuk Pengisian

1. Pernyataan di bawah ini semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi)
2. Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan nyata Bapak/Saudara dengan cara memberi tanda (v)
3. Isilah data identitas responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Saudara miliki.
4. Isi seluruh pernyataan yang ada.

B. Identitas Responden

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Usia : Tahun

Suku :

Status : ☐ Menikah ☐ Lajang Lainnya:.....

Pendidikan Terakhir : ☐ SD ☐ SMP ☐ SMA Lainnya:.....
☐ DIPLOMA ☐ STRATA 1

Lama Kerja : Tahun

C. Keterangan

Keterangan	Arti
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Kepada Yth.

Bapak/Saudara Petugas Terminal Bis Ridge Camp

Di PT Freeport Indonesia

Dengan Hormat,

Saya Auzan Armi Rasis (Osa) mahasiswa jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta yang sedang menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul: **Pengaruh Disiplin Kerja Petugas Terminal dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Implementasi Kebijakan Terminal Bis Ridge Camp Mile 72 di PT Freeport Indonesia.**

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon ketersediaan Bapak/Saudara memberikan waktunya untuk mengisi angket yang terlampir sesuai dengan kondisi sebenarnya. Kerahasiaan jawaban Bapak/Saudara sangat saya jaga, kemudian hasil dari penelitian ini tidak akan mempengaruhi status pekerjaan dan reputasi Bapak/Saudara, sekali lagi angket ini hanya digunakan peneliti sebagai kepentingan Tugas Akhir.

Demikian surat ini saya sampaikan, atas perhatian dan bantuan Bapak/Saudara saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Peneliti

Auzan Armi Rasis

NIM/ID: 15808144005/V172726

Implementasi kebijakan (Y)

No	Pertanyaan	S	SS	STS	TS
1.	Menurut saya, pengkoordinasian mengenai kebijakan Termial Bis Ridge Camp dari atasan sudah berjalan dengan baik.				
2.	Setiap bulan selalu dilakukan koordinasi mengenai kebijakan yang ada yang ada di Terminal Bis Ridge Camp.				
3.	Menurut saya, kebijakan yang ada di Terminal Bis Ridge Camp didukung penuh oleh atasan.				
4.	Menurut saya jumlah <i>manpower</i> PT Mitra Siaga yang ada di Terminal Bis Ridge Camp sudah mencukupi.				
5.	Menurut saya, kualitas kerja saya sudah baik.				
6.	Saya sudah mengikuti pelatihan kerja sebelum resmi menjadi karyawan PT Mitra Siaga.				
7.	Menurut saya kebijakan yang ada di Terminal Bis Ridge Camp mendapat tanggapan baik dari penumpang Terminal Bis Ridge Camp.				
8.	Menurut saya masih terdapat kendala dalam pelaksanaan kebijakan di Termnal Bis Ridge Camp.				
9.	Menurut saya, kebijakan yang ada di Terminal Bis Ridge Camp sudah menunjang kinerja saya.				
10.	Menurut saya, saya sudah melaksanakan kebijakan yang ada di Terminal Ridge Camp dengan baik.				
11.	Saya selalu diinformasikan tentang hasil rapat apabila ada kebijakan baru yang ada di Terminal Bis Ridge Camp.				
12.	Saya mengerti dan sudah melaksanakan kebijakan yang ada di Terminal Bis Ridge Camp.				

Disiplin kerja (X1)

No	Pertanyaan	S	SS	STS	TS
1.	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.				
2.	Saya selalu merapikan kembali peralatan kerja setelah selesai pakai.				
3.	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik.				
4.	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan.				
5.	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.				
6.	Saya selalu menggunakan tanda pengenal di dalam perusahaan.				
7.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.				
8.	Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.				

Lingkungan kerja fisik (X2)

No	Pertanyaan	S	SS	STS	TS
1.	Menurut saya, kondisi lingkungan kerja di perusahaan tertata rapi.				
2.	Menurut saya, kondisi lingkungan kerja di perusahaan selalu bersih.				
3.	Menurut saya, penerangan yang menggunakan lampu dan yang berasal dari sinar matahari kurang mendukung penyelesaian pekerjaan.				
4.	Pendistribusian cahaya di tempat kerja sudah merata sehingga tidak menyilaukan mata, dan hal ini membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.				
5.	Sirkulasi udara di tempat kerja kurang memadai sehingga mengganggu kelancaran saya dalam bekerja.				
6.	Saya merasa tidak nyaman karena ruang kerja saya terasa panas sehingga mengakibatkan kelelahan dalam bekerja.				
7.	Perusahaan menyediakan masker dan sarung tangan untuk keamanan dan keselamatan kerja bagi karyawan.				
8.	Menurut saya, perusahaan tidak memberikan jaminan keamanan dalam bentuk asuransi.				
9.	Menurut saya, perusahaan telah menyediakan peralatan yang canggih untuk mendukung aktivitas karyawan.				
10.	Menurut saya, pengaturan dan peletakan peralatan sudah sesuai dengan urutan pekerjaan yang akan diselesaikan.				
11.	Perusahaan telah mengurangi tingkat kebisingan suara di lingkungan kerja dengan memasang bahan kedap suara.				
12.	Menurut saya, pengaturan dan pengendalian suara pada ruang kerja sudah diperhatikan dengan baik.				

-Terimakasih-

Lampiran 2. Data Penelitian, Validitas, Reliabilitas

No	Disiplin Kerja									Lingkungan Kerja Fisik												Implementasi Kebijakan													
	1	2	3	4	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	JML
1	2	4	4	3	3	3	3	4	26	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	4	26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	27
4	2	2	2	2	1	3	3	2	1	16	1	3	3	3	2	1	2	3	3	1	1	1	24	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	25
5	3	3	3	2	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	30
6	3	3	3	2	3	3	2	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	31
7	4	4	4	4	3	3	3	3	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	32
8	4	4	4	4	4	3	3	1	27	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
9	2	3	3	2	3	3	3	2	21	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	36
10	4	2	3	3	4	4	4	3	27	3	2	1	3	1	2	1	3	3	1	3	1	24	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	34
11	3	3	3	2	3	3	3	3	23	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	25
13	3	4	4	4	2	3	3	3	26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	14
14	4	3	4	4	4	4	4	4	31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	14
15	4	4	3	4	4	4	4	4	31	1	3	2	1	3	2	1	2	3	1	2	1	22	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
16	2	1	1	1	3	3	2	2	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
17	2	1	2	2	2	3	3	3	18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	13
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32	1	3	3	3	2	1	2	3	3	1	1	1	24	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	13

19	3	4	4	4	4	2	1	1	23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
20	3	3	3	2	2	3	3	3	22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	29
21	3	3	3	3	2	3	3	3	23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
22	4	4	4	2	2	4	4	4	28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	33
24	2	1	3	2	2	2	3	2	17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	17
25	4	4	3	3	3	3	3	3	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
26	4	3	3	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	20
27	4	4	4	2	1	2	3	3	23	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	13
28	4	4	4	4	3	3	4	4	30	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
29	2	2	2	1	2	3	2	3	17	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	14
30	2	1	3	2	2	2	3	3	18	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
31	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	1	3	3	3	2	1	2	3	3	1	1	1	24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
33	4	4	2	2	1	2	4	1	20	2	2	3	3	1	3	1	3	3	1	1	1	24	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	34	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	20
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32	1	3	3	3	2	1	2	3	3	1	1	1	24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
36	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	20
37	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	20
38	4	4	4	4	4	3	4	4	31	1	1	1	1	3	3	1	3	1	3	2	3	23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	
40	3	3	3	3	3	3	3	3	24	1	1	1	1	3	3	1	3	1	3	2	3	23	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	27	
41	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	25	
42	2	2	2	2	2	2	3	3	18	2	2	3	3	1	3	1	3	3	1	1	1	24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	

43	1	2	3	2	2	3	2	3	18	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
44	2	2	1	2	2	3	2	3	17	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
45	2	3	2	3	2	3	2	3	20	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
46	2	2	2	2	3	3	2	3	19	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	45	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	35
47	2	4	4	3	3	4	4	3	27	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
48	2	4	3	1	2	4	4	4	24	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	41	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	23
49	2	2	3	2	2	3	3	4	21	2	2	4	2	2	2	3	1	2	4	2	2	28	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	18
50	2	3	3	2	3	2	2	3	20	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
51	2	3	3	2	2	2	3	2	19	3	4	2	4	4	2	4	3	3	4	4	4	41	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	32
52	3	3	3	3	3	3	2	2	22	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	39	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	13
53	2	3	3	1	4	1	3	1	18	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
54	3	3	4	2	3	2	1	1	19	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
55	2	3	3	2	3	4	2	4	23	2	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
56	1	2	2	2	3	3	2	4	19	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
57	2	1	1	2	1	3	2	3	15	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
58	2	3	3	3	3	3	3	4	24	2	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	41	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	27
59	2	3	3	2	4	4	4	4	26	3	2	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
60	1	2	2	2	2	2	3	3	17	2	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	41	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
61	1	2	2	1	3	3	2	1	15	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	1	37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
62	2	1	1	1	3	3	2	2	15	3	3	4	1	3	3	1	3	3	2	2	2	30	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	29
63	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	2	3	3	2	1	4	2	2	2	2	28	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	18
64	2	4	3	1	2	4	4	4	24	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
65	3	3	3	3	3	3	2	2	22	2	3	4	2	3	3	3	4	3	2	4	4	37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
66	2	4	4	3	3	4	4	3	27	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24

67	2	4	4	3	3	3	3	4	26	3	2	2	3	4	3	1	2	3	2	2	2	29	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	28	
68	2	4	4	3	3	4	4	3	27	3	3	2	3	2	4	4	2	4	1	2	2	32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	
69	2	2	2	2	3	3	2	3	19	4	3	2	3	2	3	3	1	2	2	3	3	31	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	30	
70	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	2	2	38	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	27	
71	3	1	3	3	2	1	3	2	18	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	43	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	34	
72	1	2	3	2	2	3	2	2	17	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	4	38	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	37	
73	3	3	1	1	1	3	1	2	15	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	
74	2	3	2	3	3	2	1	2	18	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	
75	2	3	1	2	2	2	2	3	17	4	3	3	4	4	4	2	4	4	2	3	4	41	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	33	
76	2	2	1	3	1	3	2	2	16	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	34
77	1	2	2	1	2	3	2	3	16	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	
78	3	3	3	1	3	1	3	1	18	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	42	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	44	
79	2	1	3	3	3	3	1	3	19	2	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
80	3	1	2	3	3	3	3	2	20	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
81	2	3	3	2	1	3	2	3	19	4	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
82	1	1	1	2	2	2	1	3	13	2	2	2	2	4	4	1	3	3	2	3	1	29	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	23
83	3	3	1	2	2	1	1	1	14	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	43	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
84	3	1	2	3	2	3	2	1	17	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
85	2	2	2	3	2	3	2	3	19	2	1	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
86	1	3	3	3	1	1	1	1	14	1	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	2	39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
87	1	3	2	3	3	1	2	2	17	2	2	2	2	2	4	3	1	2	2	2	2	26	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	32
88	2	1	1	1	3	1	2	2	13	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
89	1	3	2	1	2	2	1	3	15	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	44	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	17
90	3	2	1	2	3	1	1	1	14	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	39	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	4	36	

91	2	1	3	1	1	2	1	3	14	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	33	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	17
92	1	2	2	3	1	1	3	2	15	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
93	2	1	3	1	1	2	2	3	15	2	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
94	3	2	2	1	3	2	2	2	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	4	4	1	3	3	2	2	3	2	4	1	2	31
95	2	3	1	3	1	3	3	1	17	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	36	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
96	3	1	1	1	1	3	1	2	13	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	36	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	26
97	2	1	1	1	2	2	2	3	14	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
98	2	2	3	3	2	2	3	2	19	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	37	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	25
99	2	3	2	1	2	3	1	2	16	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	32	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	34
100	1	3	3	3	1	2	2	3	18	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	34	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	27
101	1	2	3	2	2	1	1	3	15	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	2	1	3	3	1	2	4	3	3	31
102	1	3	3	2	1	3	1	2	16	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
103	2	2	1	1	1	1	3	3	14	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
104	3	2	2	2	1	2	1	2	15	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
105	1	3	3	1	3	2	1	3	17	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	36	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	13
106	3	2	3	3	1	2	2	3	19	4	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	25	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
107	1	3	3	3	1	2	1	1	15	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
108	3	1	2	3	1	1	1	3	15	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
109	1	2	1	3	3	1	1	3	15	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	28
110	3	2	3	1	3	3	1	2	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
111	1	1	2	3	3	3	2	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	34
112	3	2	3	1	2	1	1	2	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	22
113	3	2	1	2	1	3	3	1	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	30
114	2	2	3	3	3	3	2	1	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	14

115	3	1	2	2	2	2	3	1	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	32
116	2	2	1	2	2	1	3	2	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	30
117	2	1	3	3	2	1	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	13
118	2	3	1	2	2	3	2	3	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	31
119	3	1	2	3	2	1	3	1	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
120	1	1	1	3	1	1	1	2	11	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	26	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	25
121	2	3	2	3	1	2	3	1	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	32
122	3	1	2	1	2	3	1	2	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	30
123	2	2	1	1	1	2	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
124	2	1	3	1	3	1	2	2	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
125	1	2	3	3	1	2	3	2	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	30
126	3	3	2	3	2	2	3	3	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	27
127	2	3	3	2	3	2	2	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
128	2	3	2	3	1	1	2	2	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	30
129	2	2	1	1	1	1	2	2	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	33
130	3	2	1	1	3	3	1	2	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	27
131	3	3	1	2	2	1	1	1	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	3	3	3	2	1	3	3	1	2	4	3	3	31
132	3	1	2	3	2	3	3	1	18	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
133	1	1	1	3	1	3	3	1	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	3	3	2	2	4	3	2	1	1	3	3	4	31
134	1	2	2	2	1	1	1	3	13	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	26	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	28
135	3	2	2	1	1	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	30
136	1	3	1	2	2	1	3	2	15	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	26	2	3	4	4	2	1	2	3	4	3	3	1	32
137	1	3	1	3	1	3	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	1	2	3	1	2	2	3	4	2	3	2	2	27
138	3	2	2	3	1	2	1	2	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	1	2	4	2	4	1	3	3	4	4	2	3	33

139	3	3	3	1	1	1	1	1	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	1	1	4	1	1	3	2	2	4	2	3	2	26
140	3	3	3	2	3	3	3	1	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	2	1	2	3	4	2	4	1	4	4	1	3	31
141	1	1	3	1	3	2	1	3	15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	3	3	1	4	3	2	4	3	4	1	3	33
142	3	3	2	1	3	3	1	1	17	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	26	3	3	1	1	2	4	2	2	2	3	2	1	26
143	1	1	1	3	3	3	1	2	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	4	1	3	4	2	4	3	3	2	1	3	2	32
144	3	2	1	3	1	1	2	3	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	1	2	2	2	1	4	1	3	1	4	1	1	23
145	1	3	1	1	2	2	1	3	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	1	3	1	3	3	4	2	2	3	1	3	3	29
146	2	1	3	3	3	1	3	2	18	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	26	2	4	2	3	3	4	4	2	4	4	3	4	39
147	2	2	1	1	1	2	1	3	13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	1	3	3	4	4	4	1	4	1	2	1	1	29
148	2	1	1	1	1	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	4	2	2	1	2	1	4	1	2	1	4	1	25
149	2	2	1	2	3	3	2	1	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	3	3	4	4	1	2	4	2	3	2	1	2	31
150	3	1	1	3	2	2	3	3	18	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	24	2	4	1	2	1	1	2	4	1	3	2	1	24

Lampiran 3. Data Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Suku	Status	Pendidikan	Lama Kerja
1	Laki-laki	26	Jawa	Lajang	Strata 1	1 Tahun
2	Laki-laki	33	Minahasa	Lajang	SMA	3 Tahun
3	Laki-laki	28	Jawa	Menikah	SMA	3 Tahun
4	Laki-laki	25	Sunda	Lajang	SMA	4 Tahun
5	Laki-laki	28	Jawa	Menikah	SMA	2 Tahun
6	Laki-laki	41	Lampung	Menikah	SMA	3 Tahun
7	Laki-laki	47	Sangir-Tahuna	Menikah	SMA	3 Tahun
8	Laki-laki	20	Jawa	Menikah	SD	1 Tahun
9	Laki-laki	44	Bima	Menikah	SMA	4 Tahun
10	Laki-laki	37	Jawa	Menikah	SMA	5 Tahun
11	Laki-laki	25	Bugis	Menikah	SMA	4 Tahun
12	Laki-laki	28	Toraja	Lajang	SMA	2 Tahun
13	Laki-laki	32	Bugis	Lajang	SMA	2 Tahun
14	Laki-laki	30	Papua	Menikah	SMA	4 Tahun
15	Laki-laki	23	Bugis	Lajang	SMA	4 Tahun
16	Laki-laki	35	Maluku	Lajang	SMA	3 Tahun
17	Laki-laki	20	Jawa	Lajang	SMA	2 Tahun
18	Laki-laki	28	Jawa	Lajang	SMA	3 Tahun
19	Laki-laki	19	Papua	Lajang	SMA	1 Tahun
20	Laki-laki	22	Papua	Lajang	SMA	3 Tahun
21	Laki-laki	59	Jawa	Menikah	SMA	5 Tahun
22	Laki-laki	22	Jawa	Lajang	SMA	1 Tahun
23	Laki-laki	40	Batak	Menikah	SMA	4 Tahun
24	Laki-laki	26	Jawa	Menikah	SMA	5 Tahun
25	Laki-laki	25	Jawa	Lajang	SMA	2 Tahun
26	Laki-laki	37	Jawa	Menikah	SMA	5 Tahun
27	Laki-laki	40	Bugis	Menikah	SMA	4 Tahun
28	Laki-laki	58	Jawa	Menikah	SMA	3 Tahun
29	Laki-laki	25	Minang	Lajang	SMA	1 Tahun
30	Laki-laki	24	Jawa	Lajang	Strata 1	1 Tahun
31	Laki-laki	26	Jawa	Lajang	SMA	3 Tahun
32	Laki-laki	30	Jawa	Lajang	SMA	1 Tahun
33	Laki-laki	27	Jawa	Menikah	SMA	2 Tahun
34	Laki-laki	34	Papua	Lajang	Diploma	5 Tahun
35	Laki-laki	26	Papua	Lajang	SMA	5 Tahun
36	Laki-laki	32	Papua	Lajang	SD	5 Tahun
37	Laki-laki	33	Papua	Menikah	SMA	5 Tahun
38	Laki-laki	25	Papua	Menikah	SD	5 Tahun
39	Laki-laki	29	Papua	Lajang	SMA	5 Tahun

40	Laki-laki	59	Jawa	Menikah	SMA	3 Tahun
41	Laki-laki	27	Buton	Menikah	SMA	3 Tahun
42	Laki-laki	24	Sunda	Menikah	SMA	5 Tahun
43	Laki-laki	35	Kajang	Menikah	Strata 1	5 Tahun
44	Laki-laki	30	Bugis	Menikah	SMA	5 Tahun
45	Laki-laki	26	Lampung	Menikah	SMA	4 Tahun
46	Laki-laki	60	Jawa	Menikah	SMP	3 Tahun
47	Laki-laki	36	Toraja	Menikah	SMA	3 Tahun
48	Laki-laki	27	Bugis	Menikah	SMA	3 Tahun
49	Laki-laki	30	Papua	Lajang	SMA	3 Tahun
50	Laki-laki	45	Jawa	Menikah	SMA	4 Tahun
51	Laki-laki	50	Jawa	Menikah	SMA	3 Tahun
52	Laki-laki	40	Jawa	Menikah	SMA	4 Tahun
53	Laki-laki	28	Jawa	Lajang	SMA	3 Tahun
54	Laki-laki	40	Sunda	Menikah	SMA	2 Tahun
55	Laki-laki	36	Papua	Menikah	SMA	3 Tahun
56	Laki-laki	45	Jawa	Menikah	SMA	2 Tahun
57	Laki-laki	31	Minang	Menikah	SMA	5 Tahun
58	Laki-laki	36	Jawa	Menikah	SMA	5 Tahun
59	Laki-laki	41	Jawa	Menikah	SMA	2 Tahun
60	Laki-laki	32	Sunda	Lajang	SMA	2 Tahun
61	Laki-laki	36	Jawa	Menikah	SMA	4 Tahun
62	Laki-laki	39	Jawa	Menikah	SMA	5 Tahun
63	Laki-laki	26	Toraja	Lajang	SMA	2 Tahun
64	Laki-laki	28	Sunda	Lajang	SMA	3 Tahun
65	Laki-laki	24	Toraja	Lajang	SMA	2 Tahun
66	Laki-laki	29	Jawa	Menikah	SMA	2 Tahun
67	Laki-laki	30	Bugis	Menikah	SMA	3 Tahun
68	Laki-laki	33	Jawa	Menikah	SMA	3 Tahun
69	Laki-laki	27	Jawa	Lajang	SMA	5 Tahun
70	Laki-laki	38	Jawa	Menikah	SMA	2 Tahun
71	Laki-laki	45	Sunda	Menikah	SMA	5 Tahun
72	Laki-laki	40	Toraja	Menikah	SMA	3 Tahun
73	Laki-laki	41	Jawa	Menikah	SMA	3 Tahun
74	Laki-laki	44	Bugis	Menikah	SMA	3 Tahun
75	Laki-laki	41	Jawa	Menikah	SMA	5 Tahun
76	Laki-laki	42	Jawa	Menikah	SMA	3 Tahun
77	Laki-laki	43	Papua	Menikah	SMA	4 Tahun
78	Laki-laki	41	Papua	Menikah	SMA	4 Tahun
79	Laki-laki	40	Papua	Menikah	SMA	4 Tahun
80	Laki-laki	40	Papua	Menikah	SMA	5 Tahun
81	Laki-laki	42	Papua	Menikah	SMA	3 Tahun

82	Laki-laki	41	Papua	Menikah	SMA	3 Tahun
83	Laki-laki	45	Jawa	Menikah	SMA	5 Tahun
84	Laki-laki	41	Minahasa	Menikah	SMA	5 Tahun
85	Laki-laki	30	Jawa	Menikah	SMA	3 Tahun
86	Laki-laki	26	Sunda	Lajang	SMA	3 Tahun
87	Laki-laki	30	Jawa	Menikah	SMA	3 Tahun
88	Laki-laki	30	Lampung	Menikah	SMA	4 Tahun
89	Laki-laki	22	Sangir-Tahuna	Lajang	Strata 1	2 Tahun
90	Laki-laki	27	Bima	Menikah	Strata 1	2 Tahun
91	Laki-laki	24	Bima	Lajang	Strata 1	3 Tahun
92	Laki-laki	26	Jawa	Lajang	Strata 1	1 Tahun
93	Laki-laki	30	Bugis	Menikah	SMA	2 Tahun
94	Laki-laki	21	Toraja	Lajang	Strata 1	1 Tahun
95	Laki-laki	21	Bugis	Lajang	SMA	3 Tahun
96	Laki-laki	26	Papua	Menikah	SMA	2 Tahun
97	Laki-laki	25	Bugis	Menikah	SMA	1 Tahun
98	Laki-laki	27	Maluku	Menikah	SMA	3 Tahun
99	Laki-laki	29	Jawa	Menikah	SMA	2 Tahun
100	Laki-laki	27	Jawa	Menikah	Strata 1	3 Tahun
101	Laki-laki	21	Papua	Lajang	Strata 1	2 Tahun
102	Laki-laki	23	Papua	Lajang	Strata 1	3 Tahun
103	Laki-laki	21	Jawa	Lajang	Strata 1	3 Tahun
104	Laki-laki	22	Jawa	Lajang	Strata 1	3 Tahun
105	Laki-laki	34	Batak	Menikah	SD	1 Tahun
106	Laki-laki	31	Jawa	Menikah	SMA	1 Tahun
107	Laki-laki	35	Jawa	Menikah	SMA	1 Tahun
108	Laki-laki	37	Jawa	Menikah	SMA	4 Tahun
109	Laki-laki	35	Bugis	Menikah	SMA	1 Tahun
110	Laki-laki	36	Jawa	Menikah	SMA	2 Tahun
111	Laki-laki	40	Minang	Menikah	SMA	5 Tahun
112	Laki-laki	38	Jawa	Menikah	SMA	3 Tahun
113	Laki-laki	31	Jawa	Menikah	SMA	4 Tahun
114	Laki-laki	38	Jawa	Menikah	SMA	2 Tahun
115	Laki-laki	36	Jawa	Menikah	SMA	2 Tahun
116	Laki-laki	32	Papua	Menikah	SMP	4 Tahun
117	Laki-laki	33	Papua	Menikah	SMA	1 Tahun
118	Laki-laki	37	Papua	Menikah	SMA	5 Tahun
119	Laki-laki	35	Papua	Menikah	SMA	2 Tahun
120	Laki-laki	39	Papua	Menikah	SMA	5 Tahun
121	Laki-laki	38	Papua	Menikah	SMA	3 Tahun
122	Laki-laki	33	Jawa	Menikah	Strata 1	5 Tahun
123	Laki-laki	35	Buton	Menikah	SMA	4 Tahun

124	Laki-laki	34	Sunda	Menikah	SMA	1 Tahun
125	Laki-laki	34	Kajang	Menikah	SMA	1 Tahun
126	Laki-laki	31	Bugis	Menikah	SMA	3 Tahun
127	Laki-laki	33	Lampung	Menikah	SMP	3 Tahun
128	Laki-laki	31	Jawa	Menikah	SMA	3 Tahun
129	Laki-laki	40	Toraja	Menikah	SMA	2 Tahun
130	Laki-laki	38	Bugis	Menikah	SMA	5 Tahun
131	Laki-laki	34	Papua	Menikah	SMA	3 Tahun
132	Laki-laki	39	Jawa	Menikah	SMA	2 Tahun
133	Laki-laki	38	Jawa	Menikah	SMA	1 Tahun
134	Laki-laki	40	Jawa	Menikah	SMA	1 Tahun
135	Laki-laki	24	Jawa	Lajang	SMA	4 Tahun
136	Laki-laki	28	Sunda	Menikah	SMA	5 Tahun
137	Laki-laki	48	Papua	Menikah	SMA	3 Tahun
138	Laki-laki	39	Jawa	Menikah	SMA	3 Tahun
139	Laki-laki	45	Minang	Menikah	SMA	1 Tahun
140	Laki-laki	44	Jawa	Menikah	SMA	1 Tahun
141	Laki-laki	45	Jawa	Menikah	SMA	1 Tahun
142	Laki-laki	28	Sunda	Menikah	Strata 1	5 Tahun
143	Laki-laki	43	Jawa	Menikah	SMA	5 Tahun
144	Laki-laki	46	Jawa	Menikah	SMA	4 Tahun
145	Laki-laki	22	Toraja	Lajang	Strata 1	1 Tahun
146	Laki-laki	23	Sunda	Lajang	Strata 1	4 Tahun
147	Laki-laki	34	Toraja	Menikah	SMA	5 Tahun
148	Laki-laki	38	Jawa	Menikah	SMA	4 Tahun
149	Laki-laki	39	Bugis	Menikah	SMA	1 Tahun
150	Laki-laki	22	Jawa	Lajang	Strata 1	2 Tahun

Lampiran 4. Data Kategorisasi

No	Disiplin_Kerja	KTG	Lingkungan_Kerja Fisik	KTG	Implementasi_Kebijakan	KTG
1	26	Tinggi	26	Rendah	24	Sedang
2	32	Tinggi	22	Rendah	24	Sedang
3	32	Tinggi	36	Sedang	27	Sedang
4	16	Sedang	24	Rendah	25	Sedang
5	27	Tinggi	48	Tinggi	30	Sedang
6	22	Sedang	36	Sedang	31	Sedang
7	28	Tinggi	48	Tinggi	32	Sedang
8	27	Tinggi	46	Tinggi	48	Tinggi
9	21	Sedang	46	Sedang	36	Tinggi
10	27	Tinggi	46	Sedang	34	Sedang
11	23	Sedang	26	Rendah	27	Sedang
12	32	Tinggi	24	Rendah	25	Sedang
13	26	Tinggi	24	Rendah	14	Rendah
14	31	Tinggi	24	Rendah	14	Rendah
15	31	Tinggi	22	Rendah	14	Rendah
16	15	Sedang	36	Sedang	13	Rendah
17	18	Sedang	24	Rendah	13	Rendah
18	32	Tinggi	24	Rendah	13	Rendah
19	23	Sedang	24	Sedang	12	Rendah
20	22	Sedang	24	Sedang	29	Sedang
21	23	Sedang	24	Sedang	24	Sedang
22	28	Tinggi	24	Sedang	24	Sedang
23	32	Tinggi	24	Sedang	33	Sedang
24	17	Sedang	24	Rendah	17	Rendah
25	26	Tinggi	48	Tinggi	24	Sedang
26	30	Tinggi	48	Tinggi	20	Sedang
27	23	Sedang	26	Rendah	13	Rendah
28	30	Tinggi	26	Rendah	24	Sedang
29	17	Sedang	26	Rendah	14	Rendah
30	18	Sedang	46	Tinggi	24	Sedang
31	24	Sedang	24	Rendah	14	Rendah
32	32	Tinggi	24	Rendah	24	Sedang
33	20	Sedang	24	Rendah	34	Sedang
34	32	Tinggi	24	Rendah	20	Sedang
35	32	Tinggi	24	Rendah	12	Rendah
36	25	Tinggi	36	Sedang	20	Sedang
37	24	Sedang	36	Sedang	20	Sedang

38	31	Tinggi	23	Rendah	12	Rendah
39	32	Tinggi	37	Sedang	12	Rendah
40	24	Sedang	23	Rendah	27	Sedang
41	24	Sedang	45	Tinggi	25	Sedang
42	18	Sedang	24	Rendah	24	Sedang
43	18	Sedang	40	Tinggi	24	Sedang
44	17	Sedang	27	Rendah	36	Tinggi
45	20	Sedang	46	Tinggi	24	Sedang
46	19	Sedang	45	Tinggi	35	Sedang
47	27	Tinggi	45	Tinggi	24	Sedang
48	24	Sedang	41	Tinggi	23	Sedang
49	21	Sedang	28	Sedang	18	Rendah
50	20	Sedang	39	Sedang	24	Sedang
51	19	Sedang	41	Sedang	32	Sedang
52	22	Sedang	39	Sedang	13	Rendah
53	18	Sedang	34	Sedang	12	Rendah
54	19	Sedang	24	Rendah	24	Sedang
55	23	Sedang	40	Tinggi	48	Tinggi
56	19	Sedang	36	Sedang	24	Sedang
57	15	Sedang	39	Sedang	24	Sedang
58	24	Sedang	41	Tinggi	27	Sedang
59	26	Tinggi	41	Tinggi	24	Sedang
60	17	Sedang	41	Tinggi	35	Sedang
61	15	Sedang	37	Sedang	24	Sedang
62	15	Sedang	30	Sedang	29	Sedang
63	24	Sedang	28	Sedang	18	Rendah
64	24	Sedang	34	Sedang	24	Sedang
65	22	Sedang	37	Sedang	24	Sedang
66	27	Tinggi	27	Rendah	24	Sedang
67	26	Tinggi	29	Sedang	28	Sedang
68	27	Tinggi	32	Sedang	24	Sedang
69	19	Sedang	31	Sedang	30	Sedang
70	32	Tinggi	38	Sedang	27	Sedang
71	18	Sedang	43	Tinggi	34	Sedang
72	17	Sedang	38	Sedang	37	Sedang
73	15	Sedang	46	Tinggi	36	Sedang
74	18	Sedang	40	Sedang	24	Sedang
75	17	Sedang	41	Sedang	33	Sedang
76	16	Sedang	42	Sedang	34	Sedang
77	16	Sedang	37	Sedang	12	Rendah

78	18	Sedang	42	Sedang	44	Tinggi
79	19	Sedang	41	Sedang	48	Tinggi
80	20	Sedang	45	Tinggi	24	Sedang
81	19	Sedang	41	Sedang	36	Sedang
82	13	Rendah	29	Sedang	23	Sedang
83	14	Rendah	43	Sedang	47	Sedang
84	17	Sedang	42	Sedang	24	Sedang
85	19	Sedang	38	Sedang	24	Sedang
86	14	Rendah	39	Sedang	24	Sedang
87	17	Sedang	26	Rendah	32	Sedang
88	13	Rendah	35	Sedang	37	Sedang
89	15	Sedang	44	Tinggi	17	Rendah
90	14	Rendah	39	Sedang	36	Sedang
91	14	Rendah	33	Sedang	17	Rendah
92	15	Sedang	22	Rendah	36	Tinggi
93	15	Sedang	35	Sedang	36	Tinggi
94	17	Sedang	36	Sedang	31	Sedang
95	17	Sedang	36	Sedang	37	Tinggi
96	13	Rendah	36	Sedang	26	Sedang
97	14	Rendah	36	Sedang	48	Tinggi
98	19	Sedang	37	Sedang	25	Sedang
99	16	Sedang	32	Sedang	34	Sedang
100	18	Sedang	34	Sedang	27	Sedang
101	15	Sedang	36	Sedang	31	Sedang
102	16	Sedang	35	Sedang	24	Sedang
103	14	Rendah	35	Sedang	12	Rendah
104	15	Sedang	34	Sedang	48	Tinggi
105	17	Sedang	36	Sedang	13	Rendah
106	19	Sedang	25	Rendah	36	Sedang
107	15	Sedang	35	Sedang	24	Sedang
108	15	Sedang	26	Rendah	48	Tinggi
109	15	Sedang	33	Sedang	28	Sedang
110	18	Sedang	36	Sedang	24	Sedang
111	18	Sedang	36	Sedang	34	Sedang
112	15	Sedang	36	Sedang	22	Sedang
113	16	Sedang	36	Sedang	30	Sedang
114	19	Sedang	36	Sedang	14	Rendah
115	16	Sedang	36	Sedang	32	Sedang
116	15	Sedang	36	Sedang	30	Sedang
117	18	Sedang	36	Sedang	13	Rendah

118	18	Sedang	48	Tinggi	31	Sedang
119	16	Sedang	36	Sedang	24	Sedang
120	11	Sedang	26	Rendah	25	Sedang
121	17	Sedang	36	Sedang	32	Sedang
122	15	Sedang	36	Sedang	30	Sedang
123	15	Sedang	36	Sedang	37	Sedang
124	15	Sedang	36	Sedang	24	Sedang
125	17	Sedang	48	Tinggi	30	Sedang
126	21	Sedang	48	Tinggi	27	Sedang
127	20	Sedang	36	Sedang	36	Tinggi
128	16	Sedang	36	Sedang	30	Sedang
129	12	Rendah	48	Tinggi	33	Sedang
130	16	Sedang	48	Tinggi	27	Sedang
131	14	Rendah	48	Tinggi	31	Sedang
132	18	Sedang	26	Rendah	24	Sedang
133	14	Rendah	48	Tinggi	31	Sedang
134	13	Rendah	26	Rendah	28	Sedang
135	18	Sedang	36	Sedang	30	Sedang
136	15	Sedang	26	Rendah	27	Sedang
137	16	Sedang	24	Rendah	35	Sedang
138	16	Sedang	36	Sedang	24	Rendah
139	14	Rendah	48	Tinggi	36	Tinggi
140	21	Sedang	36	Sedang	33	Sedang
141	15	Sedang	24	Rendah	34	Sedang
142	17	Sedang	26	Rendah	29	Sedang
143	15	Sedang	36	Sedang	25	Sedang
144	16	Sedang	36	Sedang	29	Sedang
145	14	Rendah	48	Tinggi	37	Tinggi
146	18	Sedang	26	Rendah	32	Sedang
147	13	Rendah	36	Sedang	32	Sedang
148	15	Sedang	36	Sedang	27	Sedang
149	16	Sedang	24	Rendah	32	Sedang
150	18	Sedang	24	Rendah	30	Sedang

Skor Variabel Per Indikator

Variabel	Indikator	Jumlah Skor Per Indikator			Rata-rata
Disiplin Kerja	Sikap	363	376	372	370.3333
	Norma	355	357	384	365.3333
	Tanggung Jawab	366	387		376.5

Variabel	Indikator	Jumlah Skor Per Indikator		Rata-rata
Lingkungan Kerja Fisik	Kebersihan	413	430	422
	Penerangan	457	434	446
	Pertukaran Udara	425	430	428
	Kemanan	412	453	433
	Peralatan	452	427	440
	Kebisingan	435	431	433

Variabel	Indikator	Jumlah Skor Per Indikator					Rata-rata
Implementasi Kebijakan	Struktur Birokrasi	359	372	341			357.3333
	Sumber Daya	335	328	327	320	329	328
	Disposisi	323	344				334
	Komunikasi	338	348				343

Lampiran 5. Hasil Uji CFA

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.886
Approx. Chi-Square		3669.284
Bartlett's Test of Sphericity	Df	496
	Sig.	.000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
DK_1			.664
DK_2			.719
DK_3			.738
DK_4			.653
DK_5			.679
DK_6			.703
DK_7			.737
DK_8			.568
LKF_1		.737	
LKF_2		.666	
LKF_3		.530	
LKF_4		.682	
LKF_5		.813	
LKF_6		.757	
LKF_7		.808	
LKF_8		.832	
LKF_9		.854	
LKF_10		.829	
LKF_11		.867	
LKF_12		.819	
IK_1	.795		
IK_2	.799		
IK_3	.793		
IK_4	.829		
IK_5	.732		
IK_6	.821		
IK_7	.824		
IK_8	.853		
IK_9	.797		
IK_10	.771		
IK_11	.807		
IK_12	.841		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics X1

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.849	.848	8

Reliability Statistics X2

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.940	.940	12

Reliability Statistics Y

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.956	.956	12

Lampiran 7. Hasil Uji Korelasi *Product Moment*

Correlations

		Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	Implementasi Kebijakan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	-.245**	-.319**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000
	N	150	150	150
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	-.245**	1	.285**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000
	N	150	150	150
Implementasi Kebijakan	Pearson Correlation	-.319**	.285**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	150	150	150

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

PERHITUNGAN DISKRIMINAN

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (X2)
Reliabel (X1)	0.848
Reliabel (X2)	0.940
Reliabel (X1) x Reliabel (X2)	0.797
SQRT	0.893
r hitung X1 dengan X2	0.245
a =	0.274

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X1)	0.848
Reliabel (Y)	0.956
Reliabel (X1) x Reliabel (Y)	0.811
SQRT	0.900
r hitung X1 dengan Y	0.319
b =	0.354

Komponen	RELIABEL 2 (X2) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X2)	0.940
Reliabel (Y)	0.956
Reliabel (X2) x Reliabel (Y)	0.899
SQRT	0.948
r hitung X2 dengan Y	0.285
c =	0.301

KONVERGEN & DIVERGEN

Konvergen

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Disiplin Kerja	2.47	0.69	0.683	0.848		
Lingkungan Kerja Fisik	2.87	0.71	0.766	-.245**	0.940	
Implementasi Kebijakan	2.29	0.79	0.805	-.319**	.285**	0.956

Divergen

Variabel	AVE	X1	X2	Y
X1	0.683	0.683	0.060	0.102
X2	0.766	0.245	0.766	0.081
Y	0.805	0.354	0.301	0.805

Lampiran 8. Hasil Uji Karakteristik Responden

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	150	100.0	100.0	100.0

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<21	3	2.0	2.0	2.0
21-30	58	38.7	38.7	40.7
Valid 31-40	61	40.7	40.7	81.3
>40	28	18.7	18.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

Suku

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Jawa	63	42.0	42.0	42.0
Minahasa	2	1.3	1.3	43.3
Sunda	11	7.3	7.3	50.7
Bima	3	2.0	2.0	52.7
Sangir-Tahuna	2	1.3	1.3	54.0
Bugis	15	10.0	10.0	64.0
Toraja	9	6.0	6.0	70.0
Valid Papua	28	18.7	18.7	88.7
Lampung	4	2.7	2.7	91.3
Maluku	3	2.0	2.0	93.3
Batak	2	1.3	1.3	94.7
Minang	4	2.7	2.7	97.3
Buton	2	1.3	1.3	98.7
Kajang	2	1.3	1.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

Status

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Menikah	108	72.0	72.0	72.0
Valid Lajang	42	28.0	28.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

Pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	13	8.7	8.7
	SMA	116	77.3	86.0
	Diploma	1	.7	86.7
	Strata 1	17	11.3	98.0
	SMP	3	2.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0

Lama_Kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun	24	16.0	16.0
	2 Tahun	27	18.0	34.0
	3 Tahun	45	30.0	64.0
	4 Tahun	23	15.3	79.3
	5 Tahun	31	20.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0

Lampiran 9. Rumus Perhitungan Kategorisasi

Disiplin Kerja				
M		=	19.73	
Sd		=	5.52	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	$X \geq 25.25$		
Sedang	:	$14.21 \leq X < 25.25$		
Rendah	:	$X < 14.21$		

Lingkungan Kerja Fisik				
M		=	35.00	
Sd		=	7.89	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	X	\geq	42.89
Sedang	:	27.11	\leq	X < 42.89
Rendah	:	X	<	27.11

Implementasi Kebijakan				
M		=	27.00	
Sd		=	8.51	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	X	\geq	35.51
Sedang	:	18.49	\leq	X < 35.51
Rendah	:	X	<	18.49

HASIL UJI KATEGORISASI

Disiplin_kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	29	19.3	19.3	19.3
Sedang	105	70.0	70.0	89.3
Rendah	16	10.7	10.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

Lingkungan_kerja_fisik				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	28	18.7	18.7	18.7
Sedang	82	54.7	54.7	73.3
Rendah	40	26.7	26.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

Implementasi_kebijakan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	15	10.0	10.0
	Sedang	109	72.7	82.7
	Rendah	26	17.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0

Lampiran 10. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	7.87680732
	Absolute	.062
Most Extreme Differences	Positive	.062
	Negative	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		.763
Asymp. Sig. (2-tailed)		.605

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 11. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Implementasi Kebijakan * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	1933.005	20	96.650	1.424	.123
		Linearity	1058.158	1	1058.158	15.586	.000
		Deviation from Linearity	874.846	19	46.045	.678	.835
	Within Groups		8757.769	129	67.890		
	Total		10690.773	149			

ANOVA Table			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Implementasi Kebijakan * Lingkungan Kerja Fisik	Between Groups	(Combined)	2405.200	25	96.208	1.440	.099
		Linearity	682.526	1	682.526	10.215	.002
		Deviation from Linearity	1722.674	24	71.778	1.074	.382
	Within Groups		8285.574	124	66.819		
	Total		10690.773	149			

Lampiran 12. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28.177	4.184	6.734	.000		
	Disiplin Kerja	-.420	.120	-.273	.001	.955	1.047
	Lingkungan Kerja Fisik	.209	.084	.195	.248	.014	.955

a. Dependent Variable: Implementasi Kebijakan

Lampiran 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: RES2

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.079 ^a	.006	-.007	4.95615

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	22.912	2	11.456	.466	.628 ^b
Residual	3610.817	147	24.563		
Total	3633.729	149			

a. Dependent Variable: RES2

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.606	2.615		3.291	.001
Disiplin Kerja	-.049	.075	-.055	-.655	.513
Lingkungan Kerja Fisik	-.044	.053	-.070	-.832	.407

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 14. Hasil Uji Regresi Berganda

Analisis regresi tahap 1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama Kerja, Pendidikan, Suku, Usia, Status ^b	.	Enter
2	Disiplin Kerja ^b	.	Enter
3	Lingkungan Kerja Fisik ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Implementasi Kebijakan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.380 ^a	.144	.115	8.06788	.144	4.860	5	144	.000
2	.440 ^b	.193	.160	7.86089	.049	8.683	1	143	.004
3	.467 ^c	.218	.180	7.76524	.025	4.544	1	142	.035

a. Predictors: (Constant), Lama Kerja, Pendidikan, Suku, Usia, Status

b. Predictors: (Constant), Lama Kerja, Pendidikan, Suku, Usia, Status, Disiplin Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama Kerja, Pendidikan, Suku, Usia, Status, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1581.802	5	316.360	4.860	.000 ^b
	Residual	9373.058	144	65.091		
	Total	10954.860	149			
2	Regression	2118.385	6	353.064	5.714	.000 ^c
	Residual	8836.475	143	61.794		
	Total	10954.860	149			
3	Regression	2392.400	7	341.771	5.668	.000 ^d
	Residual	8562.460	142	60.299		
	Total	10954.860	149			

a. Dependent Variable: Implementasi Kebijakan

b. Predictors: (Constant), Lama Kerja, Pendidikan, Suku, Usia, Status

c. Predictors: (Constant), Lama Kerja, Pendidikan, Suku, Usia, Status, Disiplin Kerja

d. Predictors: (Constant), Lama Kerja, Pendidikan, Suku, Usia, Status, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.085	4.921		6.317	.000
	Usia	.807	.994	.073	.812	.418
	Suku	-.186	.180	-.080	-1.029	.305
	Status	-6.419	1.754	-.337	-3.660	.000
	Pendidikan	2.093	.833	.203	2.512	.013
	Lama Kerja	-.522	.507	-.082	-1.029	.305
2	(Constant)	39.043	5.503		7.095	.000
	Usia	.464	.976	.042	.476	.635
	Suku	-.230	.176	-.100	-1.305	.194
	Status	-5.457	1.740	-.287	-3.137	.002
	Pendidikan	1.443	.841	.140	1.715	.089
	Lama Kerja	-.315	.499	-.049	-.631	.529
3	Disiplin Kerja	-.367	.124	-.236	-2.947	.004
	(Constant)	31.939	6.376		5.009	.000
	Usia	.098	.979	.009	.100	.920
	Suku	-.294	.177	-.127	-1.664	.098
	Status	-4.702	1.755	-.247	-2.680	.008
	Pendidikan	1.366	.832	.132	1.642	.103
	Lama Kerja	-.254	.494	-.040	-.514	.608
	Disiplin Kerja	-.325	.125	-.209	-2.608	.010
	Lingkungan Kerja Fisik	.192	.090	.176	2.132	.035

a. Dependent Variable: Implementasi Kebijakan

Excluded Variables^a

Model		Beta In	T	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	Disiplin Kerja	-.236 ^b	-2.947	.004	-.239	.878
	Lingkungan Kerja Fisik	.210 ^b	2.526	.013	.207	.830
2	Lingkungan Kerja Fisik	.176 ^c	2.132	.035	.176	.809

a. Dependent Variable: Implementasi Kebijakan

b. Predictors in the Model: (Constant), Lama Kerja, Pendidikan, Suku, Usia, Status

c. Predictors in the Model: (Constant), Lama Kerja, Pendidikan, Suku, Usia, Status, Disiplin Kerja

Analisis regresi tahap 2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama Kerja, Pendidikan, Suku, Usia, Status ^b		Enter
2	Lingkungan Kerja Fisik ^b		Enter

a. Dependent Variable: Implementasi Kebijakan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.380 ^a	.144	.115	8.06788	.144	4.860	5	144	.000
2	.425 ^b	.181	.147	7.92120	.037	6.382	1	143	.013

a. Predictors: (Constant), Lama Kerja, Pendidikan, Suku, Usia, Status

b. Predictors: (Constant), Lama Kerja, Pendidikan, Suku, Usia, Status, Lingkungan Kerja Fisik

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1581.802	5	316.360	4.860	.000 ^b
	Residual	9373.058	144	65.091		
	Total	10954.860	149			
2	Regression	1982.258	6	330.376	5.265	.000 ^c
	Residual	8972.602	143	62.745		
	Total	10954.860	149			

a. Dependent Variable: Implementasi Kebijakan

b. Predictors: (Constant), Lama Kerja, Pendidikan, Suku, Usia, Status

c. Predictors: (Constant), Lama Kerja, Pendidikan, Suku, Usia, Status, Lingkungan Kerja Fisik

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.085	4.921		6.317	.000
	Usia	.807	.994	.073	.812	.418
	Suku	-.186	.180	-.080	-1.029	.305
	Status	-6.419	1.754	-.337	-3.660	.000
	Pendidikan	2.093	.833	.203	2.512	.013
	Lama Kerja	-.522	.507	-.082	-1.029	.305
2	(Constant)	23.693	5.648		4.195	.000
	Usia	.323	.995	.029	.325	.746
	Suku	-.268	.180	-.116	-1.489	.139
	Status	-5.387	1.770	-.283	-3.044	.003
	Pendidikan	1.913	.821	.185	2.329	.021
	Lama Kerja	-.421	.500	-.066	-.843	.401
	Lingkungan Kerja Fisik	.229	.091	.210	2.526	.013

a. Dependent Variable: Implementasi Kebijakan

Excluded Variables ^a					
Model	Beta In	T	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
1 Lingkungan Kerja Fisik	.210 ^b	2.526	.013	.207	.830

a. Dependent Variable: Implementasi Kebijakan

b. Predictors in the Model: (Constant), Lama Kerja, Pendidikan, Suku, Usia, Status

Lampiran 15. Foto Kegiatan Penelitian



Observasi Penelitian



Wawancara Prasurvei



Penyebaran Kuisisioner



Pemaparan dan Persetujuan Penelitian